

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUČ
Ústav managementu a marketingu

Petr Sedlář

Personální management osob se zdravotním postižením
Personal Management of Disabled People

Bakalářská práce

Vedoucí práce: RNDr. Ing. Miroslav Rössler, CSc., MBA

Olomouc 2014

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a že jsem použil jen informační zdroje uvedené v příslušném seznamu zdrojů.

V Tovačově 15. 2. 2014

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování:

Na předním místě bych rád poděkoval panu RNDr. Ing. Miroslavu Rösslerovi, CSc., MBA za mnoho užitečných rad a odborné vedení při zpracování této odborné práce. Dále bych chtěl poděkovat panu Mgr. et Mgr. Martinu Zielinovi za poskytnutí konzultací k odborné metodice práce.

Obsah

I ÚVOD	6
Cíle	7
II TEORETICKÁ ČÁST	8
1 Definice osoby se zdravotním postižením	8
2 Osoby se zdravotním postižením a CSR	11
3 Výhody a nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením	13
3.1 Výhody	13
3.1.1 Plnění zákonné povinnosti	13
3.1.2 Slevy na dani	14
3.1.3 Získání motivovaných a stálých zaměstnanců	14
3.1.4 Možnost efektivnějšího využití kvalifikovaných zaměstnanců	15
3.1.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako součást konceptu CSR	15
3.1.6 Možnost získání různých příspěvků	16
3.1.7 Snížení mzdových nákladů na zaměstnance	16
3.1.8 Oživení pracovního kolektivu	16
3.2 Nevýhody	17
3.2.1 Vyšší nemocnost	17
3.2.2 Omezená schopnost plnit některé úkoly	17
4 Personální řízení ve vztahu k osobám se zdravotním postižením	18
4.1 Personální plánování	18
4.2 Nábor a výběr	19
4.3 Motivace	19
4.4 Vzdělávání a dokumentace	20
4.5 Hodnocení	20
III METODICKÁ ČÁST	22
5 Metody teoretické části, obsahová analýza použitých zdrojů a další použité metody	22
6 Kritické hodnocení získaných údajů	24
6.1 Ověřování informací dožadáním	24
6.2 Zdroje praktické části	24
6.3 Zpracování dat získaných v rámci použitých zdrojů	25
7 Praktický výzkum	27
7.1 Cíle výzkumu a způsob výběru vhodného metodického postupu	27
7.2 Příprava	28
7.2.1 Výběr respondentů	28
7.2.2 Tvorba otázek	30

7.2.3 Oslovení respondentů	31
7.3 Vedení rozhovoru	31
7.4 Následné zpracování	32
7.4.1 Vyhodnocení rozhovoru	32
7.4.2 Kompletace výsledků	33
IV PRAKTICKÁ ČÁST	34
8 Hodnocení údajů získaných z CSÚ	34
8.1 Celková populace	34
8.2 Věk	35
8.3 Vzdělání	37
8.4 Ekonomická aktivita	38
8.5 Typ zdravotního postižení	40
8.6 Délka současné výdělečné činnosti	42
8.7 Shrnutí	44
9 Šetření k získání zpětné vazby k vysloveným názorům a hypotézám	45
9.1 Základní informace k šetření	45
9.1.1 Otázky k rozhovoru	45
9.2 Kvalitativní hodnocení	47
9.3 Hodnocení prostřednictvím srovnání s obsahem BP	60
9.4 Celkové zhodnocení	69
10 Příklad rychlé správné adaptace OZP do běžného života	70
V ZÁVĚR	73
Pět faktorů ovlivňujících začlenění OZP do společnosti a získání vhodného uplatnění	73
ANOTACE	76
Seznam použitých zdrojů	77
Literatura	77
Elektronické zdroje	78
Zákony	78
Rozhovory	78
Seznam tabulek	79
Seznam zkratk	80
Seznam příloh	81
Přílohy	82
Příloha č.1 - maximální výčet informací, které měly být zjištěny nebo řádným způsobem ověřeny dotázaním se u některých institucí	83
Příloha č. 2 - Odpověď MSPV na elektronické podání	84

I ÚVOD

Když jsem si vybíral téma své bakalářské práce, snažil jsem se najít problematiku, která by mě zaujala a skutečně upoutala mou pozornost. Nakonec jsem se rozhodl pro volné téma, protože mi umožnilo věnovat se problematice, která je mi blízká a ke které mám co říci.

Při přemýšlení nad vhodným tématem mé první odborné práce jsem byl rovněž inspirován náhodnými diskusemi, které jsem vedl se známými naší rodiny, z nichž jeden je drobným podnikatelem. Diskuse se týkaly zaměstnávání, mimo jiné i zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což mi pomohlo stanovit pevný směr a přivedlo na myšlenku zpracovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením s ohledem na řízení firmy.

Bylo mi jasné, a můj průzkum literatury tuto domněnku potvrdil, že v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením už bylo publikováno množství shrnujícího materiálu a že tedy musím k obsahu své práce přidat něco navíc. Rozhodl jsem se zaměstnávání zdravotně postižených spojit s oblastí managementu. Spojení sociálních a ekonomicko-manažerských disciplín podle mého názoru přináší často velmi zajímavá témata. S problematikou osob se zdravotním postižením mám osobní zkušenost, což je dáno tím, že jsem sám osobou se zdravotním postižením, konkrétně jsem slabozraký, a v prostředí osob se zdravotním postižením se aktivně pohybuji.

Existovalo však více možností směřování bakalářské práce. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je teoreticky možné pojmout nejedním způsobem. Kromě toho, že jsem si například mohl vybrat i jiné hledisko zaměstnávání osob se zdravotním postižením, musel jsem dobře také uvážit způsob a hloubku pojetí dané problematiky. Bylo třeba zvolit určitý poměr manažerského a sociálního pohledu na problematiku, což bylo ve výsledku do značné míry ovlivněno autorským záměrem.

Cíle

Hlavním cílem této bakalářské práce je popsat specifika zaměstnávání OZP tak, aby mohla být lépe a citlivěji implementována do firemního prostředí a do oblasti personálního managementu. Provedené rozborů nezachází příliš do hloubky personálního managementu, protože velká část jím běžně užívaných postupů vykazuje shodné principy a není nutné je popisovat do nejmenšího detailu. Bakalářská práce počítá s tím, že při dostatečném pochopení a vysvětlení problematiky OZP z náhledu slučitelného s řízením podniku, by mělo být možné získané poznatky zahrnout do běžných postupů personálního managementu.

Za účelem splnění hlavního cíle byly přijaty další dílčí cíle, zejména pak pokusit se prozkoumat současnou situaci a shromáždit názory týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením z úhlu pohledu různých skupin respondentů.

Důležitým cílem této bakalářské práce je upozornit na některé méně známé aspekty dané problematiky a vytvořit náhled, který by mohl být akceptován širším okruhem osob. V ideálním případě by práce podobného druhu měly umožnit diskusi nad danou problematikou a její otevření dalším pohledům a názorům.

II TEORETICKÁ ČÁST

1 Definice osoby se zdravotním postižením

Z výsledků výběrového šetření Českého statistického úřadu z roku 2007 je mimo jiné možné vyčíst, že mezi celkovou populací České republiky se nachází přes milion obyvatel se zdravotním postižením.¹ Číslo dosahující téměř 10 % populace lze považovat za docela významné, a to i dnes při stále se zvyšující tendenci k růstu celkového počtu obyvatel. Obyvatelé se zdravotním postižením jsou tedy dostatečně velkou skupinou, aby na tuto byl brán určitý zřetel, což se v podstatě děje a projevuje mimo jiné taky v legislativě.

V rámci celé řady legislativních norem je osobám se zdravotním postižením přiznávána zvláštní ochrana a někdy též zvláštní podmínky přesto, že je obojí v některých případech předmětem diskusí a kritiky. Předmětem zvláštní úpravy je většinou oblast sociální, neméně důležitá je však ochrana pracovní, a to také proto, že zdravotně postižení tvoří jednu z rizikových skupin občanů obtížně hledajících zaměstnání. Abychom však mohli postihnout specifika, která se týkají osob se zdravotním postižením, stejně jako detaily jejich ochrany, je nutné dříve osobu se zdravotním postižením definovat.

Výklad osoby se zdravotním postižením obsahuje celá řada právních norem, a to jak na úrovni významných nadnárodních organizací, jako je například OSN nebo EU, tak na úrovni legislativního řádu České republiky. Na půdě OSN i EU bylo vydáno několik dokumentů, jejichž předmětem je vymezení diskriminace v okruhu zdravotně postižených a vymezení oblastí, v nichž by měla být poskytnuta zvláštní ochrana. Jedním z významných zástupců těchto mezinárodních dokumentů je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, vydaná OSN. Ta uznává a zdůrazňuje *"právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením."*²

V českém legislativním řádu lze zmínky o osobách se zdravotním postižením najít prakticky na všech úrovních, od práva ústavního až k podzákonným předpisům, jež rozšiřují úpravu v předpisech zákonných. Definic je v těchto právních normách také možné najít celou

¹Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s 1 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

² Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. čl. 27, s. 18.

řadu, přičemž se od sebe většinou významně liší a mnohdy se na osobu se zdravotním postižením dívají z odlišných úhlů.

Důvodem je, že každá z norem přizpůsobuje výklad osoby se zdravotním postižením svému účelu, aby s tímto pojmem mohla dále co nejlépe pracovat. Vzhledem k tomu, že není účelem této práce provést detailní rozbor v oblasti legislativy, což by mohlo být předmětem samostatné bakalářské práce, omezí se pouze na příklady definic, a to zejména těch, které se dotýkají pracovně právních vztahů.

Snad nejvýznamnější a jednu z nejčastěji citovaných definic uvádí zákon o zaměstnanosti. V tomto zákoně je psáno: *"Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo v prvním nebo druhém stupni. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení."*³

Zákon o zaměstnanosti tedy hovoří o osobách se zdravotním postižením velice obecně. Není zde uvedeno, že se zdravotní postižení člení dle druhu, popřípadě intenzity. Jmenovaný zákon vymezuje pojem osoba se zdravotním postižením pomocí míry omezení pracovní schopnosti v procentech. Na základě stejných kritérií stanovuje zákon o důchodovém pojištění nárok na pobírání invalidního důchodu. Navíc jsou v něm uvedena procenta příslušná jednotlivým stupňům omezení pracovní schopnosti. U osob ve třetím stupni invalidity musí pracovní schopnost poklesnout nejméně o 70 %. U osob ve druhém stupni invalidity se jedná o rozmezí 50 - 69 % a pro osoby v prvním stupni invalidity je platné rozmezí 35 - 49 %.⁴

Další z definic osoby se zdravotním postižením lze nalézt v zákoně o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, jenž je jinak známý spíše jako antidiskriminační zákon. Ten se zabývá vymezením pracovní diskriminace a kromě výčtu druhů zdravotního postižení zdůrazňuje též jejich trvání. V 6. odstavci pátého paragrafu tohoto zákona je uvedeno:

*"Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok."*⁵

³ § 67 odst. 1-3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Srov. § 38 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁵ § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Je otázkou, do jaké míry umožňují uvedené definice osobu se zdravotním postižením skutečně pochopit. K získání komplexního náhledu by bylo vhodné úzký okruh informací konfrontovat s dalšími souvislostmi.

2 Osoby se zdravotním postižením a CSR

Společenská odpovědnost firem je v dnešní době poměrně oblíbeným konceptem a předmětem diskusí spojených s podnikáním. Jedná se o dosti široké téma, na které existuje celá řada názorů a pohledů. Napříč firemním spektrem zahrnuje celou řadu oblastí, kterým je možné se věnovat. Mezi zvláště oblíbené aktivity se řadí ty, které se zabývají otázkami životního prostředí. To ale samozřejmě zdaleka není jediný typ aktivit, kterým se mohou firmy věnovat. A jak s CSR souvisí osoby se zdravotním postižením?

O CSR je možné říct, že firmy, na základě určitých očekávání, vykonávají činnosti, které jsou ve svém důsledku prospěšné pro společnost. Mezi takové činnosti je možné zařadit i pomoc osobám se zdravotním postižením, a to v případě, že nepatří mezi hlavní činnosti, kterým se daná firma věnuje. Osoby se zdravotním postižením jsou totiž specifickou skupinou, jejíž příslušníci obvykle mají větší či menší problém se vstupem do běžného života. Na trhu práce tvoří jednu ze skupin s obtížnějším uplatněním. Jejich začlenění do společnosti a možnost uplatnění je velice důležitá, žádoucí a z těchto důvodů také prospěšná. A to ne pouze pro osoby se zdravotním postižením, ale nepřímo též pro celou společnost. Kuldová říká: "Firma, která se rozhodne právě pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a umožní pracovní uplatnění lidem se zdravotním postižením, získává pověst společensky odpovědné firmy, tím i prestiž, buduje si svou image a větší atraktivitu nejen pro zákazníky, ale i pro veřejnost. Je dokázáno, že veřejnost snahu firem pomoci lidem se znevýhodněním kladně hodnotí."⁶ Z tohoto úhlu pohledu je možné konstatovat, že zaměstnání osob se zdravotním postižením s CSR v jistých ohledech souvisí.

Základními, nejčastěji užívanými podkategoriemi CSR jsou tři pilíře. Mezi ně patří kromě pilíře environmentálního také pilíř ekonomický a pilíř sociální, do něž by mělo zaměstnávání osob zdravotně postižených jako možná součást CSR patřit. Jednotlivé pilíře jsou většinou vymezeny výčtem aktivit, které do daného pilíře spadají. Stejným způsobem činí i Kuldová a mimo jiné uvádí, že do sociálního pilíře CSR patří "zaměstnanecská politika, zdraví a bezpečnost zaměstnanců, podpora vzdělání a rekvalifikace, zaměstnávání minoritních a ohrožených skupin obyvatelstva, rovnost žen a mužů (genderová politika), sponzorství a dobrovolnictví, dále ochrana a dodržování lidských práv."⁷

Výčty uvedené jednotlivými autory se od sebe mohou trochu lišit, přičemž o obsahu některých jejich bodů je možno diskutovat. Do každého výčtu by bylo možno přidat několik

⁶ Kuldová, L., *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem*, s. 16.

⁷ Kuldová, L., *Společenská odpovědnost firem - etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*, s. 16.

dalších ekvivalentních bodů. Jedním z nich může být mimo jiné i zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3 Výhody a nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se na první pohled může zdát být trochu problematickou záležitostí. Pokud však podobné snahy chceme hodnotit objektivně, je nutné konstatovat, že kromě nevýhod, které mohou vzbuzovat dojem oné problematičnosti, má zaměstnávání zdravotně postižených osob i své výhody. Díky státní a do jisté míry i společenské podpoře je možné získat určitou protihodnotu, a to ne jen po stránce finanční, ale také formou určitého morálního kreditu. Kuldová uvádí jakýsi souhrn výhod a nevýhod⁸, jenž je dále rozpracován v rámci této kapitoly.

3.1 Výhody

3.1.1 Plnění zákonné povinnosti

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tak, jak ji upravuje zákon č. 435 o zaměstnanosti, by měla znát většina podnikatelských subjektů, neboť se netýká pouze některých případů, ale tuto povinnost musí splnit každý, na koho se vztahují minimální požadavky. Režim této povinnosti je tedy poněkud odlišný od pravidel, která musí splnit například jen ten, kdo již doopravdy zaměstnává osoby se zdravotním postižením, jimiž není jinak nutné se zabývat. Dle zákona o zaměstnanosti platí, že: *"Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Povinnost zaměstnavatelé plní zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů."*⁹

⁸ Srov. Kuldová, L., *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem*, s. 16.

⁹ § 81 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Právě fakt, že formy plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením lze libovolně kombinovat, způsobuje, že není možné zjistit, kolik subjektů, kterých se tato povinnost týká, využívá daný způsob. Ve většině případů je totiž možnost kombinovat způsoby plnění využívána, což potvrdil pracovník Ministerstva práce a sociálních věcí odpovědí na podání, jehož obsahem byla žádost o informace. Obdržel jsem též údaj, že v roce 2010 ohlásilo splnění povinnosti 21 715 zaměstnavatelů.¹⁰ Také některé další statistiky jsou podobně nejasné, ač by jejich zjištění mohlo mít v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením svůj význam.

Kromě soukromého sektoru a fyzických osob překračujících zákonem stanovený limit 25 zaměstnanců se tato pravidla týkají též veřejného sektoru, a to jak neziskových organizací, tak i u úřadů státní správy, kde k tomuto stavu došlo po změně legislativy. Organizace působící ve veřejném sektoru tedy nemusí osoby se zdravotním postižením přímo zaměstnávat. Mohou použít všechny uvedené způsoby a tím se přiblížily soukromému sektoru, od čehož je odvozena též většina ostatních výhod a nevýhod.

3.1.2 Slevy na dani

Další výhodou pro ty, jež zaměstnávají osoby vykazující změněnou pracovní schopnost, je možnost uplatnit slevu na dani, diferencovanou podle stupně zdravotního postižení. Pravidla uplatnění daně se řídí zákonem slevy na dani 586/1992 sbírky o daních z příjmu fyzických a právnických osob. Sleva na dani činí zhruba 18 000,- Kč při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením a 60 000,- Kč při zaměstnávání osoby s těžkým zdravotním postižením. Další daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele prošla právní úpravou a byla zrušena.¹¹

3.1.3 Získání motivovaných a stálých zaměstnanců

Zdravotně postižení lidé si většinou uvědomují svou horší uplatnitelnost na trhu práce, což vede k motivaci překonat překážky, z části se vyrovnat ostatním a pracovní místo získat, i když v případě osob se zdravotním postižením to většinou nejsou zvláště lukrativní pracovní pozice. Pokud je zaměstnavatel přístupný základní dohodě a poskytne osobě se zdravotním

¹⁰ Údaje získané na základě odpovědi na elektronické podání od MPSV.

¹¹ § 35 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

postižením podmínky, se kterými je schopna se vyrovnat, pokračuje díky vděčnosti motivace dále. Takový zaměstnanec má velmi vážný důvod pro to, aby se svým úsilím snažil zaměstnavateli, který ho vlastně chrání před dalšími problémy trhu práce, odměnit a je pravděpodobné, že se v rámci svých možností bude snažit podávat dobré výkony. Ty mohou být ve srovnání s ostatními zaměstnanci různé, dle toho, jak pracovní prostředí a možnost kompenzace budou vyhovovat danému postižení, ale to, co osoba se zdravotním postižením ztratí na některých výkonech, může vynahradit na snaživosti a loajalitě.

3.1.4 Možnost efektivnějšího využití kvalifikovaných zaměstnanců

V rámci efektivity práce a jejího zvyšování je důležité, aby zaměstnanci vykonávali takovou práci, která je pro ně vhodná. Je proto nutné najít optimální bod, kdy se práce běžných zaměstnanců a těch zdravotně postižených dostane do rovnováhy. Je třeba počítat s tím, že při výkonu některých druhů práce mohou mít osoby se zdravotním postižením výrazná omezení. Je-li tomu tak, má jen malý smysl, aby dotyčná osoba práci vykonávala.

Jestliže osoby se zdravotním postižením zvládnou některé práce, které jsou například obecně buďto méně náročné nebo méně důležité, mohou jim tyto práce být svěřeny a ostatní zaměstnanci mohou plnit jiné důležité úkoly, na které by osoby se zdravotním postižením nestačily. Tímto způsobem může dojít k významnému přesunu pracovních sil a úspoře specializovaných a více kvalifikovaných zaměstnanců.

3.1.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako součást konceptu CSR

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je společensky prospěšná aktivita, která jako taková může při vhodném uplatnění působit jako propagace společnosti, která tak činí, a podpořit její reklamu. V konečném důsledku může tato společensky odpovědná aktivita vést k nárůstu prestiže dané firmy, zvláště stojí-li o prestiž v určité konkrétní oblasti, a může vést k jejímu zviditelnění. V celkovém důsledku se tedy osoba se zdravotním postižením stává levnější, neboť ušetřené peníze pokryjí část její mzdy.

3.1.6 Možnost získání různých příspěvků

V rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je možné získat hned několik různých příspěvků, které mají zmírnit a zčásti kompenzovat poměrně vysoké náklady na začlenění zdravotně postiženého jako nového zaměstnance. Příspěvky je možné získat na základě dohody s úřadem práce. Je to jednak příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro zaměstnance, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní místo, řídící se § 113 zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a dále také příspěvek na zapracování zaměstnance dle § 116 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Zvláštní pravidla a příspěvky platí pro ty, jež v pracovním poměru zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

3.1.7 Snížení mzdových nákladů na zaměstnance

Jestliže zaměstnavatel skutečně zaměstnává osobu se zdravotním postižením, tj. nepreferuje náhradní plnění, může pro něj tato skutečnost být i finančně výhodná, a to zejména pro menší podnikatele, ale samozřejmě nejen pro ně. Přímým splněním povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením totiž odpadá povinnost uhradit požadovanou částku, která se v případě náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu podstatně liší. Další položky pak jsou již ryze v kladných číslech. Jedná se zejména o výše uvedenou slevu na dani a příspěvky získané od úřadu práce.

3.1.8 Oživení pracovního kolektivu

Zapojením zaměstnance se zdravotním postižením do pracovního kolektivu může v tomto dojít k výrazným změnám. Pracovní skupina může být donucena lehce pozměnit své uvažování, její členové mohou být nuceni k nějaké aktivitě, např. důkladněji vysvětlit daný problém, což může na jednu stranu působit negativně a budit dojem snížení pracovního tempa, na stranu druhou ale může dojít k narušení pracovních stereotypů. Dále je docela dobře možné, že osoba se zdravotním postižením přinese nové nápady a trochu jiný úhel pohledu. Samotný handicap může pozitivně působit na způsob, kterým daný zaměstnanec uvažuje, a to i tehdy, pokud není na danou věc přímo specializován.

3.2 Nevýhody

3.2.1 Vyšší nemocnost

Osoby se zdravotním postižením mají často přechodné nebo trvalé problémy, související s jejich postižením a jejich zdravotním stavem, které mohou zvyšovat míru pracovní neschopnosti, ale mohou být i důvodem krátkodobé nepřítomnosti osoby se zdravotním postižením v práci. Taková absence může mít nejrůznější důvody. Jedním z takových základních důvodů může být, že si zdravotní postižení vyžaduje častější návštěvu u lékaře, která může být spojená s nutností na krátkou dobu opustit pracoviště. V případě plné pracovní neschopnosti se většinou jedná o nemoc či zhoršení zdravotního stavu, jenž specificky souvisí s daným zdravotním postižením. Jako příklad lze uvést to, že u některých osob se zrakovým postižením je možné při neustálém namáhání zraku očekávat přetrvávající bolest očí spojenou někdy se zánětem, či podobnou komplikací.

3.2.2 Omezená schopnost plnit některé úkoly

Zdravotní postižení může zaměstnance vážně limitovat při plnění některých úkolů a jeho schopnost je vykonávat může být omezená. O tom, jaké jsou to úkoly, rozhodují většinou specifické osobní hranice vyplývající z daného zdravotního postižení, které jsou u každého potenciálního zaměstnance zcela individuální. I tehdy, je-li možné nalézt částečné řešení daného problému, dochází přinejmenším ke snížení flexibility, kterou mají osoby se zdravotním postižením již tak většinou o něco nižší, než je obvyklé u běžných zaměstnanců. Nemožnost zaměstnavatele spolehnout se na plnou flexibilitu osob se zdravotním postižením a delší reakční doba těchto osob na vzniklé problémy a změny jsou další podstatnou nevýhodou mluvící v neprospěch jejich zaměstnávání.

4 Personální řízení ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Řízení osob se zdravotním postižením se od obecných zásad managementu příliš neliší. V praxi je většinou možné použít většinu známých technik a postupů. Hlavní odlišností by v ideálním případě měl být určitý ohled na specifika, která zdravotně postižené osoby vykazují, jenž je pro potenciálně úspěšnou spolupráci s nimi zapotřebí. Důležité je určité porozumění a oboustranná akceptace podmínek, na jejichž základě je potom možné dosáhnout určitého kompromisu, pokud možno výhodného pro obě strany. Taková oboustranná výhodnost nemusí být zcela nereálná, i zde však musí být splněno několik podmínek.

V případě snahy najít společnou cestu je dobré vyvarovat se předsudků, které někdy vedou k diskriminačnímu chování. Dále je nutné posuzovat každou zdravotně postiženou osobu jako zvláštní případ, neboť projevy zdravotního postižení mohou vykazovat celou řadu odlišností, a to i tehdy, jedná-li se o osoby se zcela stejným druhem zdravotního postižení. Kromě splnění těchto základních podmínek nepotřebuje mít manažer žádné speciální znalosti, zasahující hlouběji spíše do oboru znalostí medicínských. Většinu situací je možné vyřešit na základě informací, které by měl zaměstnanec o svých zdravotních omezeních sdělit. Níže jsou uvedeny případy specifík, která se týkají některých činností personálního managementu.

4.1 Personální plánování

Vytváření pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením může být v rámci konceptu CSR i z jiných důvodů jedním z dílčích cílů personálního řízení v organizaci. Značný prostor pro zaměstnávání handicapovaných mají neziskové organizace a do jisté míry i jiné např. státní instituce, u nichž to bylo dříve dokonce povinností. Počet takto vytvářených míst a jejich zaměření je nutné velice pečlivě zvážit, a to kvůli nutnosti integrace postižených mezi běžné zaměstnance a zachování efektivity práce. Velká část firem si může dovolit zaměstnat pouze omezený počet osob se zdravotním postižením, vyššího procentuálního obsazení dosahují zejména některé sociální firmy, chráněné dílny a v některých případech též výše zmíněné neziskové organizace.

Organizace, která plánuje cílené zaměstnání znevýhodněných osob, se na tento úkol může lépe připravit a zajistit takové podmínky, které jsou pak pro zaměstnavatele i zaměstnance daleko výhodnější než v případě, kdy taková situace není příliš očekávaná.

Přesto se osoby se zdravotním postižením mohou stát uchazeči o zaměstnání nebo potenciálními zaměstnanci i v případě, že to není ze strany firmy předem plánováno.

4.2 Nábor a výběr

Samotný fakt, že je daný uchazeč osobou se zdravotním postižením, by neměl znamenat, že se tento nemůže o danou pozici ucházet, účastnit se výběrového řízení a v případě splnění požadovaných kritérií v něm také uspět. Do výběrového řízení v tomto případě vstoupí jako další faktor samotné zdravotní postižení a jeho specifika, která mohou ovlivnit celkový potenciál dané osoby a všechny jeho složky, které mají významný vliv na plnění kritérií přijímacího řízení. Stejně jako při zcela běžném postupu ovlivní informace získané při výběrovém řízení rozhodnutí s nimi spojená a případné dohody i celou řadu dalších činností a přímo či nepřímo veškerou aktivitu zaměstnance na dané pracovní pozici. Pokud se zdá, že by uchazeč se zdravotním postižením mohl být kompetentní pro danou pozici, bylo by vhodné probrat s ním bez předsudků podrobnosti týkající se jeho zdravotních komplikací. Je možné, že se v celé řadě případů ukáže daný uchazeč zcela na úrovni ostatních, případně bude mít pouze drobná omezení. Je však třeba počítat s tím, že mohou být oblasti činností, v nichž může být potenciální zaměstnanec omezen daleko podstatněji.

V tomto případě se sama nabízí otázka, zdali to jsou činnosti, které podstatně brání zejména hlavní pracovní náplni, a je-li možné některá omezení kompenzovat či eliminovat. Zda by byl takový zaměstnanec přínosem či nikoliv, je nutné posoudit u každého jedince zvlášť.

Důležitou roli v tomto rozhodnutí bude zcela jistě hrát druh zdravotního postižení, neboť v souvislosti s určitou prací bude každý typ postižení znevýhodněn jinak, dále hraje roli stupeň postižení a jeho specifické projevy u dané osoby.

4.3 Motivace

Motivace osob se zdravotním postižením může též být do jisté míry specifická a přesto, že i v tomto případě platí, že různí lidé mají různou motivaci, je možné se zamyslet nad tím, čím se může lišit motivace postižených zaměstnanců od těch běžných. Úroveň motivace osob se zdravotním postižením se může projevovat dvěma způsoby.

V prvním případě je možno pozorovat zvýšení motivace už díky samotnému faktu přijetí. Takový zaměstnanec, většinou spíše aktivní, projevuje svůj vděk za možnost uplatnění, za možnost být do jisté míry samostatný a případně i za možnost rozšířit své vztahy a společenské vazby. Takového zaměstnance tedy není těžké motivovat, neboť se opírá vždy alespoň z části o morální hodnoty a ne pouze o finanční stránku motivace. Nemá-li zaměstnanec jiné důvody k nespokojenosti, postačí často projeviti uznání, spoluúčasť, zájem.

V druhém případě je počáteční motivace postiženého zaměstnance spíše negativní a podobá se rezignaci na to, co se děje okolo něho, respektive na to, aby se snažil vyrovnat se svými potížemi. Jedná se téměř o opak prvního příkladu, a proto je také daleko obtížnější takového zaměstnance nějak motivovat.

4.4 Vzdělávání a dokumentace

Také v případě vzdělávání může omezení zaměstnanců se zdravotním postižením působit některé potíže. Těch je o něco méně v případě interního vzdělávání přímo na pracovišti nebo v jeho blízkosti, neboť osoby se zdravotním postižením mohou mít mimo jiné určité potíže s dopravou, popřípadě s orientací. Dalším problémem je, že některým zaměstnancům nemusí vyhovovat určitá forma vzdělávání, a proto je nutné tento problém vyřešit vzájemnou dohodou o tom, jak bude u dané zdravotně postižené osoby doplňování kvalifikace a vzdělávání za účelem dalšího rozvoje probíhat. Na okraj je možné poznamenat, že u některých příčin, které vyvolávají potíže se vzděláváním, mohou shodně vyvstávat i problémy s vyřizováním firemní dokumentace. V tomto případě může pomoci například kolegiální přístup spolupracovníků, což je v případě vzdělávání většinou těžší.

4.5 Hodnocení

Různé úhly pohledu na tuto problematiku mohou být sporné, nebo si dokonce přímo odporovat. Na jednu stranu je třeba chápat, že výkon zdravotně postiženého zaměstnance může být částečně snížený a limitovaný určitými hranicemi. V takovém případě by tyto hranice měly být při hodnocení zohledněny, neboť jejich překročení může být obtížnější než u osob, které podobnými omezeními netrpí. Z hlediska účelu provádění hodnocení je však zapotřebí posoudit výkon individuální, ale také výkon v rámci určitého celku a celkového výkonu. Zohledněné výsledky zdravotně postiženého zaměstnance pak nemusí

být jednoduché srovnat s ostatními. Spojení obou těchto požadavků vede opět přes určitý kompromis. Hranice, které zdravotní postižení vymezuje, by neměly být přehlíženy, měly by však být aplikovány jen v nezbytné míře. V rámci těchto hranic pak mohou být požadavky uplatněny zcela bez jakéhokoliv omezení.

III METODICKÁ ČÁST

5 Metody teoretické části, obsahová analýza použitých zdrojů a další použité metody

V rámci použitých metod, konkrétně provedené analýzy možných zdrojů teoretické části a podrobné obsahové analýzy vybraných zdrojů, byla učiněna následující zjištění. Osobami se zdravotním postižením se zabývá celá řada použitelných zdrojů, přičemž některé z těchto zdrojů narážejí i na dílčí aspekty zaměstnávání OZP. Většina z těchto zdrojů se však soustředí na poměrně úzce profilovaný okruh témat, která se mohou osob se zdravotním postižením týkat. Z tohoto důvodu bylo možné pro účely bakalářské práce využít z dostupných zdrojů jen určitou část, protože cílem bakalářské práce je znázornit problematiku OZP komplexnějším pohledem a pokusit se ji nastínit jako celek. Nicméně o veškerých zpracovávaných zdrojích (včetně částí, které nebyly v BP skutečně použity) je možné říci, že byly pro tuto bakalářskou práci, její tvorbu a formování velkým přínosem a staly se cenným inspiračním zdrojem.

Významnou pozici mezi zdroji mají především dvě hlavní oblasti. První z významných oblastí, která umožňuje popsat část problematiky OZP, je možné nalézt na úrovni práva. K OZP se vztahuje mnoho právních norem. Na jejich základě jsou OZP definovány, jsou vymezena pravidla, která upravují většinu souvisejících věcí, ukládají práva i povinnosti všem subjektům. Pohled na problematiku, který nabízí právní normy, je poměrně přesný, díky čemuž je možné s těmito normami dostatečně dobře a spolehlivě pracovat. Monografie, které by se daly označit jako nejbližší oblasti personálního řízení v souvislosti s OZP, spadají velmi často právě do této oblasti a jejich obsah je možné označit jako odborný výklad příslušných právních norem. Na druhé straně, hlavním nedostatkem zdrojů z právní oblasti je, že mohou poskytovat až příliš věcný obraz, který se týká pouze současného stavu. Nevidí do budoucnosti, nehledají cestu, která by byla řešením klíčových, stále ještě nemálo se vyskytujících problémů kolem OZP.

Druhou významnou oblastí by mohly být zdroje popisující OZP jako takové. Sem patří vysvětlení k jednotlivým typům zdravotního postižení a to nejen z medicínského pohledu. Dále pak můžeme označit za důležitou oblast díla sociálně pedagogická. Ta se zabývají chováním OZP, přístupem k nim a také některými zvláštními projevy jednotlivých zdravotních postižení, případně dalšími otázkami. Velká část těchto materiálů je však těžko dostupná a často existuje pouze v odborné angličtině. Nejlepší přehled o těchto materiálech

mají samozřejmě ti, kteří s OZP a tím pádem i s těmito monografiemi skutečně pracují. I zde je možné najít celou řadu prokázaných faktů. Kromě toho je na této půdě možné postavit větší množství teorií, které ovšem často budou spíše hypotézami nebo spekulacemi o tom co by mohlo být řešením dané situace nebo daného problému.

Ostatní zdroje, pokud jsou a vyskytují se v nich zmínky o OZP, se štěpí a specializují ještě daleko více, přičemž většinou navazují na výše uvedené okruhy literatury. V podstatě není možné je zahrnout do dalších širších oblastí. K záležitostem týkajícím se firem je možné najít zmínky o OZP například v literatuře, která se týká CSR.

V rámci objektivního a komplexního pohledu na tematiku byl kladen důraz na to, aby BP obsahovala náhled do každé z těchto uvedených hlavních oblastí. Teoretická část obsahuje jak kapitoly spadající do právní oblasti, tak i snahu o náhled na osobní aspekty OZP, přestože tak nemohla učinit zcela podrobně, neboť cílené zaměření na jednu z těchto oblastí a precizace tématu by si vyžádaly daleko větší prostor rovnající se textu další odborné práce. Vybrané pasáže klíčových zdrojů byly použity dle aktuálně platných citačních norem.

Mezi analytické metody byla rovněž zahrnuta systémová analýza přispívající k popsání dané problematiky. Jejím cílem bylo napomoci pochopení dílčích aspektů OZP a jejich zaměstnávání. Použita byla také kauzální analýza s cílem popsat příčinné souvislosti zaměstnávání OZP jako problému. V neposlední řadě byla použita syntéza, a to při kompozici jednotlivých kapitol bakalářské práce, při zpracování myšlenek získaných z použitých zdrojů a získávání autorských náhledů. Ke všem zahrnutým náhledům na problematiku byl připojen stručný komentář.¹²

¹² srov. ŠIROKÝ, J. *Tvoříme a publikujeme odborné texty*, s. 31.

6 Kritické hodnocení získaných údajů

6.1 Ověřování informací dožádáním

Za účelem získání potřebných údajů, které měly sloužit k tvorbě praktické části, byly formou e-mailu resp. elektronického podání dožádány vybrané instituce, které mohly potvrdit relevantnost některých získaných informací, nebo které by mohly poskytnout informace další. Nejdříve byl osloven Český statistický úřad, spolupráce s nímž se ukázala jako velmi prospěšná. V jeho interních databázích se sice nenašlo mnoho dalších údajů, ale krátká korespondence poukázala na celou řadu údajů běžně dostupných. Mezi doporučenými materiály k prostudování bylo i výběrové šetření CSÚ, hlavní zdroj úvodu praktické části. Následně byl vznesen dotaz na Ministerstvo práce a sociálních věcí a Krajský úřad Olomouckého kraje. Tyto instituce též odkazovaly na známé zdroje, hlavně na portál CSÚ. Zároveň v odpovědi poskytly vysvětlení, proč není z jejich strany možné poskytnout některé žádané informace. Znění korespondence s MSPV je možné najít v přílohách. Tyto obdržené odpovědi a odpovídající vysvětlení dokazují jedinečnou přínosnost informací získaných šetřením.

6.2 Zdroje praktické části

Jako důležitý materiál ke zpracování praktické části posloužilo Výběrové šetření zdravotně postižených VŠPO 2007 provedené a vyhodnocené Českým statistickým úřadem. Toto šetření obsahuje v podobě statistik velkou část relevantních oficiálních a běžně dostupných údajů o osobách se zdravotním postižením. Jedná se o jeden z nejkomplexnějších zdrojů informací a přesto, že má tato práce poněkud specifitější zaměření, obsahuje celou řadu informací, které jsou pro tuto bakalářskou práci velice přínosné.

Údaje, které výběrové šetření obsahuje, pocházejí sice z let 2006 až 2007, ale i přesto je možné označit tyto údaje za platné. K tomu existují hned dva důvody. Prvním argumentem ve prospěch těchto údajů je samotný fakt, že žádné nové šetření podobného rozsahu nebylo provedeno a zveřejněno. V rámci některých institucí by sice bylo možné najít informace, které se například týkají určité oblasti, nebo osob s určitým typem zdravotního postižení, tyto údaje ale mají daleko specifitější charakter a často nejsou kompletovány. Naopak výzkum CSÚ zahrnuje poměrně přesná data všech oblastí, všech typů zdravotního postižení i ostatních aspektů, které jsou zásadní v obecné rovině. Obsahuje také

srovnání stavu osob se zdravotním postižením s celou populací ČR, z čehož kromě celé řady institucí a odborných monografií dále čerpá i tato bakalářská práce. Za druhý důležitý argument je nutné považovat skutečnost, že pokud bychom chtěli zhodnotit přesnost uvedených dat, tvoří odchylka dat uvedených ve výše uvedeném šetření od současných aktualizovaných dat CSÚ platných pro rok 2012 vždy méně než 3 %. V nejvyšším zjištěném případě byla odchylka asi 2,64 %, přičemž mohly být ověřovány pouze údaje vztahující se k celkovému počtu obyvatelstva, celkovému počtu žen a mužů. Odchylka v případě dat v rámci podrobnějších informací o OZP je ověřitelná daleko obtížněji, neboť v současné době neexistují téměř žádné údaje, s kterými by se dala čísla z roku 2006 - 2007 srovnat. Teoreticky je možné předpokládat, že některé odchylky v případě OZP mohou být mírně vyšší, ale ne natolik, aby zcela změnilы význam, který z dat převzatých do této bakalářské práce plyne.

6.3 Zpracování dat získaných v rámci použitých zdrojů

Data obsažena v šetření CSU byla nejdříve důkladně analyzována. Bylo nutné zvážit, které z obsažených informací mají největší přínosnost pro tuto bakalářskou práci, a měly by tudíž být zpracovány, a která data naopak jsou méně důležitá nebo která by při svém uvedení působila poněkud zavádějícím dojmem. Nakonec bylo vybráno pouze několik částí šetření, dále používaných a zpracovávaných pro účely využití v úvodu praktické části této bakalářské práce.

Číselná data z požadovaných oblastí byla přenesena do pomocné tabulky v aplikaci MS Excel a zde s nimi byly provedeny základní operace sloužící k jejich opětovnému podrobnému vyhodnocení. U většiny tabulek byly provedeny dílčí mezisoučty a ve všech případech byla přepočítána souhrnná procenta. Procenta byla počítána z celkových součtů.

Jednotlivé výsledky pak byly ověřovány dalšími součty, porovnáváním tabulek a zpětným vyhodnocováním. Tak vznikla (v rámci daných zdrojů co nejvíce relevantní) číselná data, která byla mírně uzpůsobena tak, aby byla konzistentní a aby bylo možné výsledky prezentovat v rámci BP. V některých případech jsou v úvodu praktické části uvedena procenta i u mezisoučtů.

U číselně vyjádřených výsledků bylo provedeno jejich kritické zhodnocení a připojen komentář, tvořící verbální část této kapitoly. Komentáře i číselné výsledky uvedené v BP byly porovnávány s krátkými stručnými shrnutími, která jsou v šetření CSU uvedena za každou

tabulkou. V obecném hodnocení se tato práce s šetřením CSÚ většinou shoduje, byly však přidány další části hodnocení, blíže související s tématem bakalářské práce.

Textové hodnocení a komentáře byly doplněny tabulkami. Vložené tabulky obsahují zejména původní číselné údaje CSÚ, zatímco případné přepočty v procentech byly vloženy do textových komentářů v úvodu praktické části, což má za účel zvýšit názornost prezentovaných informací od CSÚ.

7 Praktický výzkum

7.1 Cíle výzkumu a způsob výběru vhodného metodického postupu

Předmětem tohoto malého výzkumu byly, shodně se zbylým obsahem bakalářské práce, aspekty a možnosti zaměstnávání OZP. Jeho cílem pak bylo zachovat objektivitu bakalářské práce a ověřit některé hypotézy a další prvky související s volbou podtémat autorským náhledem na danou problematiku, v ní se nacházející a to ne pouze v části praktické, ale do jisté míry i v části teoretické. K dosažení vytčeného cíle bylo nutné získat další názory, jež by umožnily získání zpětné vazby a potvrzení obsažených náhledů. Pokud by se shodovaly názory skupiny dostatečně kompetentních lidí, bylo by takové názory možné považovat za potvrzené, i když by tato skupina nebyla statisticky zvláště početná. Potřebné srovnatelné názory bylo kromě hledání vhodné literatury možné dosáhnout různými metodickými postupy. Protože praktická část a do jisté míry i část teoretická obsahují komentáře k dané problematice, názory a náznaky postojů ze strany autora, bylo tento autorský náhled taktéž nutné vhodným ověřit vhodným metodickým postupem, aby tak mohla být zajištěna relevantnost a objektivita obsahu bakalářské práce. Z možných metodických postupů byly zvažovány dva, a to postupně.

Prvním zvažovaným metodickým postupem bylo běžné dotazníkové šetření. Uzavřený dotazník s otázkami, které by co nejlépe vystihovaly myšlenky uvedené v bakalářské práci, by v tomto případě byl zaslaný většímu počtu firem. Jednalo by se o výzkum, v němž by měly dost významnou roli i některé kvantitativní náhledy na provedení i výsledky takového šetření. Tato metodika se zdála být komplikovaná, přičemž nezaručovala zcela relevantní výsledky, a proto jsem se rozhodl od dotazníku upustit, a to mimo jiné z následujících důvodů:

1. Na základě své snížené orientace a ztížených podmínek vyhledávání bych byl nucen uchýlit se k hledání zdroje dostatečného množství kontaktů. Zde by ale mohlo nastat riziko, že spolu tyto kontakty budou určitým způsobem provázány a nebudou zcela relevantním náhodným vzorkem respondentů.
2. Hrozilo by srovnání některých celorepublikových údajů s údaji regionálními.
3. Neosobním kontaktováním by nebylo možné prokázat objektivitu odpovědí na dotazník.
4. Nebylo by možné zajistit požadovanou návratnost dotazníků a tím i dostatečnou množstevní relevanci údajů.

Na základě posouzení výše uvedených problémů při provedení dotazníkového šetření byly zvažovány klady a zápory další metodiky ověřovacího šetření. Druhou zvažovanou metodou byl rozhovor. Tvorba otázek se mohla plně opírat o již existující informace s tím, že by bylo počítáno s větší mírou zpětné vazby na opětovné vyhodnocení těchto existujících informací, (tj. výběrového šetření CSU). Po formulaci otázek mohl následovat další krok, kterým by byl polouzavřený rozhovor se zástupci všech potenciálně zainteresovaných skupin.

Celkově by tato použitá metoda byla zaměřena především na získání kvalitativních výsledků. Přesto, že i v případě této metodiky je třeba zodpovědět některé otázky, z pohledu autora se zdá se být o něco proveditelnější, a proto byla také nakonec zvolena a skutečně uvedena do praxe.

7.2 Příprava

7.2.1 Výběr respondentů

Jednotlivé osoby, s kterými měl být rozhovor uskutečněn, byly vybírány z jednotlivých skupin, které mohou být v otázce zaměstnávání OZP zúčastněny nebo zainteresovány. Takovými skupinami jsou na prvním místě OZP, jako potenciální uchazeči o práci, a zaměstnavatelé. Dále se o tuto problematiku mohou zajímat a jejího řešení se účastnit různé instituce, zejména pak úřad práce, ty orgány, které snahu zaměstnávat OZP dotují, a nemělo by se zapomínat ani na neziskové organizace, které jsou do věci zapojeny prostřednictvím snahy o podporu OZP. Z každé skupiny, která může být považována za důležitou, byla vybrána jedna osoba. V případech některých osob, se kterými byl rozhovor proveden, se příslušnost k daným skupinám dokonce může i částečně překrývat. Náležitost k více skupinám se zdá docela výhodnou, neboť je na základě toho možné předpokládat lepší náhled na problematiku a vnímání dané situace z více úhlů pohledu. U každé z osob bylo zvažováno právě to, z jakého úhlu pohledu se může k tématu vyjádřit a jestli se zaměstnáváním OZP může potenciálně mít nějaké zkušenosti, případně může-li k celé věci alespoň zaujmout kvalifikovaný názor.

V rámci provedení správného výběru respondentů bylo mimo příslušnost k jednotlivým skupinám nutno zajistit relativní nezávislost jednotlivých respondentů. Proto byl každý z respondentů vybrán pokud možno z jiné organizace a s jinými

kompetencemi. Rozhovory byly konány ve třech různých městech, což je dalším odlišujícím faktorem, přestože všechna tři města patří do Olomouckého kraje.

Na základě uvedených kritérií bylo vybráno šest osob, které byly osloveny, a byl s nimi proveden rozhovor. Prakticky všechny oslovené osoby mají určitý potenciál k pochopení obou hlavních stran, které se podílí na zaměstnávání a řízení OZP. Zhruba u poloviny z nich je vhodné tento potenciál označit jako značný. Jejich zkušenosti umožňují více méně komplexní nahlédnutí do požadované problematiky, aniž by byli zatěžováni nežádoucími předsudky.

Pan Rostislav Sedláček byl osloven jako zástupce osob se zdravotním postižením. Z hlediska znalostí problematiky je jeho největším přínosem pro tento rozhovor, že se v krátké době po získání svého zdravotního postižení naučil dobře kompenzovat svůj handicap a přes svou ztrátu zraku je do velké míry soběstačný. Dá se tedy předpokládat, že má značné osobní zkušenosti a že by měl vědět, jaké mají osoby se zdravotním postižením v běžném životě šance, i to, co je třeba udělat, aby tyto šance získaly, či neztratily. Zároveň je ale také OSVČ, a proto se poměrně dobře orientuje i v pohledu ze strany drobného podnikatele.

Pan Mgr. Petr Zavadil je ředitelem krajské pobočky Tyflocentra v Olomouci a sociální firmy Ergones. Jako ředitele dvou velkých organizací je ho možné brát na prvním místě jako zaměstnavatele. Ovšem jeho pozice jako taková je poněkud specifická. Tyflocentrum i Ergones patří k těm subjektům, které OZP systematicky zaměstnávají a další OZP se snaží podpořit v nalezení vhodného uplatnění. Obě organizace navíc mají za účel pomáhat osobám se zdravotním postižením. Snaží se je vzdělávat, nabídnout jim poradenství a vhodný způsob kompenzace jejich zdravotních vad. Jejich zaměstnanci jsou zvyklí s OZP běžně pracovat, a proto mají i ti zaměstnanci, kteří zdravotním postižením netrpí, celou řadu zkušeností s OZP. Ví, jak s nimi pracovat, co mohou ke své práci potřebovat.

Paní Mgr. Markéta Vitoslavská, vedoucí úseku Lidské zdroje ve společnosti Tesco SW, je v tomto případě hlavním zástupcem zaměstnavatelů. Rozhovoru byla přítomna i paní Jitka Škrabalová ze stejného úseku. Právě personální manažeři jsou zodpovědní za přijímání nových zaměstnanců do firemního prostředí, a proto jejich prostřednictvím získávají práci i osoby se zdravotním postižením. Tesco SW je společensky odpovědná firma, a proto lze usuzovat, že její pohled na zaměstnávání OZP by měl být objektivní a velice přínosný.

Paní PhDr. Dana Farná je referentkou územního pracoviště Úřadu práce v Přerově a má na starosti oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Připravený rozhovor

přibližně odpovídá rozsahu její náplně práce. Z tohoto a dalších formálních důvodů byl rozhovor také směřován tak, aby nepřekročil rozsah kompetencí paní PhDr. Farné. Na úřad práce jako celek je však možné se dívat z více úhlů pohledu. Jednak se jedná o státní úřad, který je reprezentantem výkonu státní moci a některých zákonů, mimo to právě úřad práce pomáhá OZP v celé řadě oblastí. Mohou zde hledat vhodné zaměstnání, stejně jako zde podávají žádosti o příspěvky atd. A nakonec může také úřad práce být potenciálním zaměstnavatelem některých osob, i těch, které mohou mít nějaké zdravotní postižení.

Paní Mgr. Darina Růžičková je vedoucí oblastní pobočky Tyfloservisu v Olomouci. Tyfloservis je další z neziskových organizací, jejímž účelem je pomáhat zdravotně, především zrakově postiženým. Vzhledem k dosti malému počtu zaměstnanců přichází paní Růžičková běžně do styku s klienty a vede jejich výuku a napomáhá jejich lepší adaptaci. Ví, co práce s OZP vyžaduje, a má na ně také bližší náhled. Dá se předpokládat, že by měla OZP rozumět a že její názor na věc by mohl být dostatečně kvalifikovaný.

Paní Ivana Kociánová je tajemnice Městského úřadu v Tovačově. K její běžné činnosti patří personální agenda zaměstnanců města a Městského úřadu. Ze své pozice navíc představuje jednoho z nejvyšších činitelů obecní samosprávy. Je samozřejmě třeba zohlednit, že Tovačov je malé město s malým městským úřadem a paní Kociánová je spíše běžným úředníkem než specialistou na zaměstnávání. Mezi respondenty zastupuje nejvíce laický pohled, který se může blížit pohledu celkové veřejnosti. To ovšem nijak nesnižuje hodnotu jejího názoru. Zastupuje tak další skupinu osob a její náhled na situaci je pro tuto práci přínosný.

7.2.2 Tvorba otázek

Otázky musely být formulovány tak, aby byly dostatečně obecné a potenciálně vhodné pro širší pole osob, které by bylo možné oslovit. Jejich úplná konkretizace by okruh možných osob značně zmenšila a mohla by odradit respondenty s nižší mírou odbornosti. Konkretizace by mohla být méně výhodná i pro výsledky výzkumu, protože by se tak zmenšil i prostor na odpovědi k jednotlivým otázkám a pro vyslovení vlastního názoru. Smyslem otázek a volby polouzavřeného rozhovoru měla být možnost, aby se respondenti vyjádřili otevřeně, bez nežádoucích vlivů a základě svého skutečného názoru.

Dále musely být otázky vytvořeny tak, aby jim bylo co nejlépe rozumět a aby je pak bylo možné odpovídajícím způsobem vyhodnotit. Počet otázek musel být zvolen úměrně rozumné časové náročnosti rozhovoru. Ke každé otázce bylo nutné počítat krátkou diskusi,

přičemž celkový čas rozhovoru, včetně jeho úvodu a příslušných vysvětlení, nesměl příliš překročit jednu hodinu. Dotazník nakonec obsahoval celkem dvacet otázek. Požadavek na časové omezení byl též dodržen.

7.2.3 Oslovení respondentů

Jednotliví respondenti byli postupně osloveni telefonicky a po předchozím stručném vysvětlení předběžně požádáni o možnost uskutečnění rozhovoru. Záložní variantou kompenzující některé stránky telefonické komunikace bylo dohodnout zaslání e-mailu s podrobnějšími informacemi a odpovídajícím vysvětlením. Takto bylo ověřeno, že je rozhovor opravdu možný a že s ním oslovený souhlasí. Následně byl na základě takového souhlasu dohodnut vhodný termín schůzky tak, aby se rozhovor mohl konat v době, která by vyhovovala oběma stranám, přičemž hlavní slovo při volbě termínu měl vždy respondent. Datum a čas konání každého z rozhovorů jsou obsaženy v hlavičce všech příslušných hodnotících tabulek v praktické části. Také volba místa setkání byla ponechána na respondentovi, takže se rozhovor vždy konal u dotazovaného.

V případě územního pracoviště Úřadu práce v Přerově bylo nutné před vlastní žádostí o možnost konání rozhovoru získat formální souhlas vedoucího daného územního pracoviště. Tento nutný úřední postup, stejně jako všechny ostatní formální náležitosti související se zajištěním konání rozhovorů s požadovanými respondenty, byly dodrženy.

7.3 Vedení rozhovoru

Před vlastním rozhovorem byly vždy respondentovi zopakovány základní informace a případně doplněny některé podrobnosti, které nebyly předem vyžádány, a tedy ani zaslány e-mailem. Respondent byl vždy dostatečně obeznámen s účelem konání rozhovoru i s důvody, proč byl sloven. Respondent byl dále instruován o typu otázek, o jejich počtu, průběhu rozhovoru a předpokládané době trvání. Zakončením úvodní části k rozhovoru byla žádost o svolení k nahrávání zvukového záznamu za účelem dalšího vyhodnocení získaných dat. Souhlas nebyl obdržen v jednom případě. V rámci formálního postupu, kdy nebylo možné použít diktafonu, bylo nutné odpovědi co možná nejlépe písemně zaznamenávat. V pěti dalších případech souhlas obdržen byl a rozhovor probíhal se spuštěným nahráváním.

Při vlastním rozhovoru byla postupně kladena jedna otázka za druhou tak aby následně mohlo dojít ke krátké diskusi nad jednotlivými otázkami. Jednotlivé otázky většinou doprovázely podotázky nebo vysvětlení bližšího významu otázky. Přesto bylo dle plánu hlavním cílem ponechat rozhovor co nejvíce otevřený a dát respondentovi prostor k nalezení vlastní cesty rozhovoru a sdělení svých znalostí postojů a zkušeností. Délka odpovědí a případné diskuse byla dosti proměnlivá. Pokud odpověď na danou otázku byla velmi stručná a krátká, následoval ještě názorný příklad, ke kterému se respondent mohl vyjádřit a od něhož se mohla odvinout další část diskuse. Tento postup byl z větší části úspěšný a i v bodech, kde byly odpovědi respondentů plně souhlasné, takže nebylo třeba dlouhé diskuse, je možné tyto odpovědi hodnotit jako předmět osobní zkušenosti dané osoby.

Výsledek rozhovoru byl vedle zvukového záznamu zanesen do předem připraveného srovnávacího archu. Ten měl za účel v rámci tříbodové škály (pozitivní, neutrální, negativní) srovnávat jednotlivé odpovědi respondentů s postojem autora a s obsahem bakalářské práce. V některých případech nebo zvláště zajímavých bodech byly pořízeny i písemné poznámky, které jsou sice poměrně stručné, ale napomohly dalšímu vyhodnocování rozhovoru. Rozhovor byl tedy v rámci snahy o zachování pokud možno co nejpůvodnějšího významu odpovědí na místě zaznamenáván zároveň třemi způsoby.

7.4 Následné zpracování

7.4.1 Vyhodnocení rozhovoru

Jednotlivé otázky byly navrženy tak, aby kopírovaly obsah bakalářské práce a komplexně pokryly všechna témata, která se v bakalářské práci vyskytují. Předběžné ověření shody odpovědí respondenta s jednotlivými částmi BP bylo prováděno přímo na místě konání rozhovoru, kde byl průběžně vyplňován srovnávací arch a kde byly pořízeny záznamy pro jeho opětovné vyhodnocení a získání potřebné zpětné vazby. Po skončení všech rozhovorů došlo ke kompletaci získaných dat a jejich zpracování.

Nahrávky pořízené užitím diktafonu byly opakovaně přehrány a na jejich základě byla ověřována správnost zaznamenávání všech postojů vůči obsahu bakalářské práce. Dále byla kontrolována jednotnost hodnocení záznamových archů, které byly následně statisticky vyhodnoceny, aby mohla být určena míra dosažené shody u jednotlivých otázek i celkově.

V rámci statistického vyhodnocení byla hlavním ukazatelem míra procentuální shody respondentů a shody s obsahem BP. Pro větší přesnost získaných údajů byla vyčíslena shoda po jednotlivých respondentech i po jednotlivých otázkách a zjištěna celková míry shody získaných výsledků s BP.

Vedle záznamových archů byla na základě pořízených zvukových záznamů vyhotovena verbální kvalitativní hodnocení. Všechny důležité části vedených rozhovorů byly formou přepisu co možná nejpřesněji převedeny do elektronické podoby. Větší pozornost byla věnována otázkám, na něž upozorňovaly stručné poznámky. U verbálního hodnocení bylo kontrolováno, na kolik spolu jednotlivé odpovědi u stejných otázek korespondují. Výsledným krokem hodnocení dotazníků bylo vzájemné srovnání kvalitativních a kvantitativních výstupů rozhovoru. Výstupy musely být souhlasné a na jejich základě muselo být možné dojít ke stejným výsledkům.

7.4.2 Kompletace výsledků

Výsledky byly kompletovány na základě výše zmíněného vyhodnocení výstupních dat rozhovorů. U každého výsledku získaného z odpovědi daného respondenta verbálním i kvantitativním způsobem byla ověřena shoda s obsahem bakalářské práce. V případě slovního shrnutí odpovědí bylo posouzeno, nakolik souhlasí s tím, co je v bakalářské práci psáno. V případě číselných tabulek bylo za hlavní ukazatel považováno procento shody s BP. Aby byla odpověď považována za potvrzenou, bylo nutné, aby procento shody bylo minimálně 67%, což předpokládalo očekávanou odpověď od dvou třetin respondentů, tedy od čtyř. Pokud u dané otázky došlo k dostatečně shodě odpovědi oslovených osob, uvedené části BP související s touto otázkou bylo možné prohlásit za relevantní, protože s nimi byl vysloven obecný souhlas kvalifikovaných osob. Stejně bylo postupováno v případě ověření celkové míry shody získaných výsledků s BP.

Na základě těchto relevantních údajů a názorů bylo napsáno stručné shrnutí, zahrnující finální stanoviska k uvedené problematice a také nabízející částečné řešení problému zaměstnávání OZP.

IV PRAKTICKÁ ČÁST

8 Hodnocení údajů získaných z CSÚ

8.1 Celková populace

Celková populace ČR činila v roce 2007 dle Českého statistického úřadu 10 287 189, přičemž 1 015 546¹³ obyvatel bylo zdravotně postižených. Teoretická uplatnitelnost OZP zdaleka nedosahuje jejich celkového počtu a mezi jejím skutečným stavem a maximem ve výši 100 % existují velké rezervy. To, kde se bude pohybovat skutečný počet OZP, které se mohou pracovním uplatnit, záleží do velké míry na podmínkách, v nichž se mohou osoby se zdravotním postižením o vlastní uplatnění ucházet. Posunutí těchto podmínek a předpokladů a rozšíření nebo zúžení pole uplatnitelnosti OZP povede též k výrazné obousměrné změně ve statistikách dotýkajících se zaměstnanosti OZP. Například v případě chráněných dílen a dalších organizací, které jsou pro osoby se zdravotním postižením lépe vybaveny, bude požadavkům odpovídat více potenciálních uchazečů, než by tomu bylo v případě běžných pracovních podmínek, kde musí osoby se zdravotním postižením konkurovat lidem zcela zdravým a vyhovět požadavkům, jež jsou na ně kladeny. Záleží tedy do velké míry na tom, kterým oblastem chceme věnovat svou pozornost a jestli mezi ně zahrneme i tyto chráněné dílny, což samozřejmě vede k tomu, že se statistiky o něco změní ve prospěch OZP.

Na úrovni jednotlivých kritérií, která jsou v šetření CSÚ uvedena, by mělo být možné odhadnout část těch osob, které by pravděpodobně podmínkám odpovídaly, i když by toto číslo nevypovídalo o počtu všech potenciálních uchazečů o práci. Je otázkou, nakolik by byl takový odhad přesný a zda by se dal považovat za relevantní. Ve výzkumu je sice možné najít různá srovnání, nejčastěji s věkem a pohlavím, nicméně tato srovnání byla provedena, aby poskytovala co nejvíce informací o zdravotním postižení jako takovém. Pro zvýšení vypovídací hodnoty o možnostech zaměstnání OZP by bylo přínosné doplnit ještě další srovnání, v nichž by se měla vyskytnout zejména podrobnější rozdělení ohledně ekonomické aktivity.

¹³ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 7 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

8.2 Věk

Tabulka č. 1 Srovnání věku¹⁴

Věková skupina	Odhad počtu postižených v populaci	Počet obyvatel k 31.12.2006	Podíl postižených v populaci
0-14	46 208	1 479 514	3,12 %
15-29	60 621	2 175 672	2,79 %
30-44	101 331	2 312 929	4,38 %
45-59	245 743	2 195 646	11,19 %
60-74	283 274	1 462 586	19,37 %
75+	276 744	660 842	41,88 %
Celkem	1 013 921	10 287 189	9,86 %

Tabulka č. 2 Srovnání věku v procentech¹⁵

Věková skupina	Odhad počtu postižených v populaci	Počet obyvatel k 31.12.2006
0-14	4,55 %	14,38 %
15-29	5,97 %	21,15 %
30-44	9,98 %	22,48 %
45-59	24,20 %	21,34 %
60-74	27,89 %	14,22 %
75+	27,25 %	6,42 %

V údajích, které poskytuje Český statistický úřad ke srovnání věku osob zdravotně postižených s celou populací České republiky, je možné najít výrazné rozdíly. Nejčetnější skupinou osob v případě celé populace České republiky jsou osoby ve věku 30 - 44 let. Při více než dvou miliónech třech stech tisících dosahuje jejich podíl výše 22,48 % z celkového obyvatelstva. Dalšími dvěma četnými skupinami jsou ti, které největší skupinu ohraničují, a sice lidé ve věku 15 - 29 let a též ve věku 45 - 59 let. Všechny tyto skupiny mohou být pro zaměstnavatele potenciálně přínosné a dohromady dosahují pouhé tři desetiny pod 65 %. Naopak nejméně četnou skupinou je skupina lidí nad 75 let. Ta jako jediná z věkových skupin nepřesahuje jeden milion obyvatel.

U osob zdravotně postižených se stárnutí populace projevuje daleko výrazněji. Nejčetnější skupinou mezi zdravotně postiženými jsou lidé ve věku 60 - 74 let, která zahrnuje

¹⁴ CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 9, tabulka 2 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

¹⁵ Vlastní zpracování na základě údajů z CSÚ Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 9 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

více než 280 osmdesát tisíc osob, což je v rámci této specifické kategorie 27,89 %. Přes 200 tisíc osob zahrnují opět dvě sousední skupiny, tedy lidé nad 75 let věku a trochu méně početná skupina lidí mezi 45 - 59 lety věku. Nejčetnější skupiny tedy obsahují daleko spíše osoby staršího věku a dohromady dosahují velmi vysoké hodnoty 79,34 %. Četnost dalších se pohybuje v souladu se snižujícím se věkem. Věková skupina do 14ti let má pouze 46 208 členů. U stárnoucí populace se snižuje šance na získání vhodného zaměstnání a klesá i počet potenciálních uchazečů.¹⁶

Je třeba poznamenat, že pokud by věkové kategorie zvolené CSÚ měly odrážet vliv věku na získání zaměstnání, musely by být rozděleny o něco podrobněji a hranice některých z nich by musely být o několik let posunuty. Kategorie 15 - 29 let sice obsahuje souhrn všech čerstvých absolventů, přecházejících z procesu vzdělání do praxe, tedy jednu ze skupin, která je podobně jako OZP považována za ohroženou na trhu práce, uvedení podkategorií, více odpovídajících vzdělávacím stupňům by však vedlo nejen k zpřesnění získaných údajů, ale i k lepší návaznosti na jiné statistiky. Šance absolventů se totiž liší dle jednotlivých stupňů vzdělání a z toho vyplývá také stav jejich nezaměstnanosti. Proces vzdělávání by pak měl ve většině případů být ukončen ve dvaceti šesti letech. Ne vždy tomu tak je a posunutí hranice do 29ti let se zdá mít pouze omezenou nepřesnost.

V případě starších lidí se důležité mezníky nachází často uprostřed kategorie. Tak je tomu s věkovou hranicí 50 let, řadící ty, kteří ji překračují, do další z ohrožených skupin pracovního trhu, a tento mezník se nachází zhruba v jedné třetině kategorie 45 - 59 let. Další kategorie 60 - 74 v jedné třetině zase obsahuje zákonnou hranici důchodového věku. Vhodnější by tedy možná bylo vytvořit kategorie 50 - 64 let a nad 65 let. Spousta lidí sice v dnešní době důchodovou hranici překračuje a pracuje déle, u osob se zdravotním postižením by se však dalo předpokládat, že příslušné číslo bude nižší, a to přesto, že populace zdravotně postižených v kategoriích nad padesát let vykazuje velké přírůstky. Právě osoby patřící do věkového rozmezí mezi lidmi staršími 50ti let a absolventy by potom měla tvořit hlavní pilíř potenciálních zaměstnanců. Z toho vyplývá, že střední skupina obvykle tvořící hlavní část potenciálních zaměstnanců by se měla pohybovat zhruba věku 26 - 50 let.

¹⁶ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 9 - 10 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

8.3 Vzdělání

Tabulka č. 3 Vzdělání u zdravotně postižených¹⁷

Věková skupina	Nejvyšší dosažené vzdělání							celkem
	bez vzdělání	základní	střední bez maturit y	střední s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské	neuvedeno	
15-29	16 483	25 898	8 088	7 570	1 121	1 063	398	60 621
30-44	14 676	25 934	28 145	23 123	1 447	6 696	1 310	101 331
45-59	14 037	82 057	72 575	52 068	4 179	15 956	4 871	245 743
60-74	7 718	98 550	75 690	61 852	3 919	24 461	11 084	283 274
75+	9 032	139 720	47 033	45 536	2 423	15 184	17 816	276 744
Celkem	61 946	372 159	231 531	190 149	13 089	63 360	35 479	967 713
Procenta z celku	6,10 %	36,65 %	22,80 %	18,72 %	1,29 %	6,24 %	3,49 %	

Získání potřebného vzdělání se v dnešní době stává stále důležitějším. Odpovídající kvalifikace je nedílnou součástí požadavků na většinu obvyklých pracovních pozic a nároky na ni se stále zvyšují. Nižší dosahovaná úroveň vzdělání u osob se zdravotním postižením není zrovna okolností, která by osobám se zdravotním postižením pomáhala. Naopak se může projevit jako velký problém a jedna z největších překážek překonání nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

V mnoha případech dosahují zdravotně postižení úroveň vzdělání, která se v dnešní době jeví pro větší část pracovních pozic jako nedostatečná. Lidé, kteří nemají žádné vzdělání, dosahují pouze o jednu desetinu podílu na populaci zdravotně postižených méně než lidé s vysokoškolským vzděláním. Ještě významnější je fakt, že nejčastější uváděné vzdělání mezi zdravotně postiženými je vzdělání základní, vyskytující se u téměř 37 % populace OZP. Lidé bez vzdělání spolu s lidmi se základním vzděláním dosahují dohromady 42,75 %. Jen o něco málo méně, tedy 41,52 %, dosahují OZP se středním vzděláním, přičemž, jak zdůrazňuje i Český statistický úřad, převažuje střední vzdělání bez maturity. Vyšší vzdělání než střední, tedy vyšší odborné a vysokoškolské, dosahuje souhrnně pouze 7,5 % všech OZP.¹⁸

V poslední době ovšem přibývá zařízení, která mají poskytovat osobám se zdravotním postižením vzdělání a pomoc. Přesto, že se nemusí jednat o školy poskytující vysokou úroveň

¹⁷ CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 11, upravená tabulka č. 3 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

¹⁸ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 11 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

kvalifikace, dalo by se konstatovat, že se zvětšuje prostor pro to, aby byl problém vzdělání osob se zdravotním postižením překonán.

8.4 Ekonomická aktivita

Tabulka č. 4 Ekonomická aktivita zdravotně postižených¹⁹

věková skupina	dítě, student	zaměstnaný, OSVČ	nezaměstnaný	nepracující důchodce	pracující důchodce	v domácnosti	ostatní	neuvedeno
15-29	21 582	9 863	5 574	16 170	1 133	1 095	4 512	692
30-44	159	35 767	11 013	37 025	6 174	2 924	4 840	3 429
45-59	-	66 966	22 050	121 837	13 704	2 438	11 441	7 307
60-74	-	11 325	3 987	247 545	11 275	688	3 210	5 244
75+	-	618	131	266 454	2 234	1 270	538	5 499
Celkem	21 741	124 539	42 755	689 031	34 520	8 415	24 541	22 171
Procenta	2,14 %	12,26 %	4,21 %	67,85 %	3,40 %	0,83 %	2,42 %	2,18 %

Velký zřetel je třeba brát na skupinu nezaměstnaných. Ta je sice sama osobě o dvě třetiny menší než skupina zaměstnaných, ale právě tato skupina z největší pravděpodobností obsahuje potenciální uchazeče o zaměstnání. Při 42 755 osobách tvořili ti, kteří mají status nezaměstnaný, asi šesti procentní část celkové nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením, i tak jsou tato čísla velmi odlišná od obecných údajů o zaměstnanosti. Celková hladina nezaměstnanosti se pohybuje daleko výš. Značný podíl na tom má nejpočetnější skupina mezi osobami se zdravotním postižením a tou jsou nepracující důchodci, čítající 689 031 osob. Nepracující důchodci stejně jako ti, kteří jsou zařazeni v kategorii v domácnosti, by nás sice nemuseli zajímat, protože by se mezi nimi zřejmě našla celá řada potenciálních uchazečů, kteří by nespĺňovali základní požadavky, ale statistiky s nimi spojené nemají zcela bezvýznamnou vypovídací hodnotu, a proto by zde měly být uvedeny. Součet všech nepracujících OZP, tedy nezaměstnaných, nepracujících důchodců a lidí v domácnosti, dosahuje více než 70 % celkové populace OZP, ze 740 tisíc těchto osob činí nepracující důchodci 93 %. Teprve druhou nejpočetnější skupinu u OZP tvoří zaměstnaní a OSVČ s počtem 124 539, tedy ne příliš povzbudivých 12,26 % mezi všemi OZP. Tito lidé již dostali příležitost vyzkoušet si podmínky pracovního procesu a mohou mít své zkušenosti nejen s danou pracovní náplní, ale i s tím, jakým způsobem je možné v pracovním prostředí kompenzovat svá omezení. Je jasné, že již dříve byli schopni splnit určité požadavky a najít

¹⁹ CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 30, upravená tabulka č. 19 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

si uplatnění. Mají tedy o něco větší předpoklady a lepší výchozí podmínky pro to, aby určité požadavky splnili znovu. Podobně, i když ne zcela identicky, jsou na tom pracující důchodci, početně ještě méně významní. Jedná se o ty, kteří setrvávají v zaměstnání přesto, že pobírají určitý důchod, ať už se jedná o důchod starobní, nebo invalidní. Ti mohou pracovat v přizpůsobeném pracovním režimu, na částečné úvazky i jiným způsobem, což se nemusí zdát zcela nezajímavé. Vzhledem k tomu, že u těchto skupiny může, tak jako v zcela běžných nespécifických případech, docházet k určité fluktuaci, tvoří tyto též celkem zajímavý potenciál.

Malou skupinou je též skupina dětí a studujících. 21 741 osob tuto skupinu řadí na předposlední místo z hlediska četnosti, méně je pouze osob se statutem v domácnosti. Tento údaj, dokonale korespondující s věkovými statistikami, je jednou ze známek nadměrného stárnutí OZP. Může být jedním s faktorů poukazujících na relativní neměnnost skupin dle ekonomické aktivity. Z hlediska celé populace to ale je možné označit spíše za pozitivní, neboť to znamená, že nejsou mladí lidé tolik zatíženi vadami na zdraví.²⁰

²⁰ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 30 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

8.5 Typ zdravotního postižení

Tabulka č. 5 Typy zdravotního postižení²¹

věková skupina	tělesné	zrakové	sluchové	mentální	duševní	vnitřní	celkem
0-14	16 687	7 964	2 902	11 604	4 846	22 343	66 346
15-29	25 710	6 318	3 835	22 964	9 152	20 931	88 910
30-44	43 107	7 597	4 733	19 306	22 276	34 990	132 009
45-59	127 959	12 778	11 226	20 302	34 662	118 547	325 474
60-74	152 860	18 642	15 205	13 327	23 662	186 368	410 064
75+	183 604	34 140	36 684	19 012	33 130	187 672	494 242
neuvedeno	480	0	115	184	337	883	1 999
Celkem	550 407	87 439	74 700	106 699	128 065	571 734	1 519 044
Procenta	36,23 %	5,76 %	4,92 %	7,02 %	8,43 %	37,64 %	

Tabulka č. 6 Míra zdravotního postižení²²

věková skupina	lehké	středně těžké	těžké	velmi těžké	neuvedeno	celkem	prům. míra postižení**
0-14	22 471	14 068	5 909	3 760	109	46 208	1,804
15-29	16 829	16 863	16 726	10 203	-	60 621	2,335
30-44	21 693	43 745	23 490	12 294	109	101 331	2,261
45-59	42 323	112 176	69 590	21 328	326	245 743	2,285
60-74	52 676	121 566	80 173	28 343	516	283 274	2,298
75+	32 764	109 454	105 200	27 677	1 649	276 744	2,465
neuvedeno	0	551	420	351	305	1627	2,411
Celkem	188 756	418 423	301 508	103 956	2 905	1 015 548	2,317
Procenta	18,59 %	41,20 %	29,69 %	10,23 %	0,29 %		

Není možné vyloučit to, že by osoba trpící jedním z typů zdravotního postižení uvedených v šetření CSÚ mohla být schopna ucházet se o práci, protože podobné tvrzení by bylo diskriminačním krokem. Nezáleží totiž pouze na samotném typu zdravotního postižení, ale i na dalších aspektech, z nichž některé budou níže alespoň zmíněny.

Nejčastěji vyskytujícím se typem zdravotního postižení je vnitřní, které souvisí s poruchou důležitých orgánů. Dosahuje 37,64 % a zdaleka tak předčí všechna smyslová postižení, která představují 10,68 %, i duševní a mentální poruchy, dosahující hodnoty 15,45 %. V těsném závěsu za postižením vnitřním je pouze postižení tělesné vyskytující se v 36,23 % případů. Číslo 1 519 044 výskytů v součtu všech typů zdravotního postižení dohromady v tabulce 5 napovídá (ve srovnání s celkovým počtem respondentů 1 015 548

²¹ CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 16, upravená tabulka č. 7 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

²² CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 19, upravená tabulka č. 10 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

z tabulky č. 6), že se různé typy zdravotního postižení mohou víc než ojedinele vyskytovat také společně ve vzájemné kombinaci, čímž před námi jako jedna z možností vyvstávají typické komplikace provázející vyšší věk.²³ Tomu sice odpovídá i rozložení věku v rámci uvedených statistik, nemusí tak tomu být ovšem zdaleka vždy a samotná existence zdravotního postižení ještě nemusí znamenat, že daná osoba není schopna vykonávat jí svěřené pracovní úkoly. To může do jisté míry ovlivnit nejen věk, ale také míra zdravotního postižení.

Míra zdravotního postižení je rozložena odpovídajícím způsobem k výše uvedenému, co se týče věku i typu zdravotního postižení. Převažuje střední zdravotní postižení, přičemž je jasné, že čím je zdravotní postižení vážnější, tím jsou vyšší komplikace v životě i v zaměstnání.²⁴

Výběrové šetření obsahuje celou řadu dalších tabulek a údajů, jejich využití v diskusi o zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mohlo být přinejmenším sporné. Zaměřit se na faktory, jako je bydlení, důsledky zdravotního postižení, by mohlo znamenat přílišný zásah do soukromí zdravotně postižené osoby a to i v případě, že by tyto údaje bylo možné vhodným způsobem získat. Některé z údajů by sice bylo možné získat, ale jsou i takové, jejichž vyhodnocení je v běžných nevýzkumných podmínkách dost subjektivní, nebo problematické. Dostatečnou pozornost je také třeba věnovat otázkám, které by byly diskriminační, a to jak v běžném smyslu, tak v otázkách zdravotního postižení, výše zmíněných a jiných.

²³ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 16 - 17 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

²⁴ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 19 - 20 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

8.6 Délka současné výdělečné činnosti

Tabulka č. 7 Rozvržení délky současné výdělečné činnosti²⁵

Délka výdělečné činnosti							
Věková skupina	méně než 1 rok	1 - 3 roky	3 - 5 let	5 - 10 let	více než 10 let	neuvedeno	celkem
15-29	543	2 988	3 173	1 769	279	355	9 107
30-44	1 390	2 028	3 100	4 902	16 110	2 015	29 545
45-59	1 135	2 535	1 871	2 536	43 712	2 332	54 121
60-74	216	166	23	479	7 144	388	8 416
75+	-	-	-	-	250	-	250
Celkem	3 284	7 717	8 167	9 686	67 495	5 090	101 439
Procenta	3,24 %	7,61 %	8,05 %	9,55 %	66,54 %	5,02 %	100,00 %
Délka samostatné výdělečné činnosti							
Věková skupina	méně než 1 rok	1 - 3 roky	3 - 5 let	5 - 10 let	více než 10 let	neuvedeno	celkem
15-29	-	43	149	-	-	247	439
30-44	75	312	279	703	2 743	277	4 389
45-59	313	790	400	1 553	6 293	905	10 254
60-74	-	-	-	138	1 777	653	2 568
75+	-	-	-	-	148	-	148
Celkem	388	1 145	828	2 394	10 961	2 082	17 798
procenta	2,18%	6,43%	4,65%	13,45%	61,59%	11,70%	100,00%
Celkem							
Věková skupina	méně než 1 rok	1 - 3 roky	3 - 5 let	5 - 10 let	více než 10 let	neuvedeno	celkem
15-29	543	3 031	3 322	1 769	279	602	9 546
30-44	1 465	2 340	3 379	5 605	18 853	2 292	33 934
45-59	1 448	3 325	2 271	4 089	50 005	3 237	64 375
60-74	216	166	23	617	8 921	1 041	10 984
75+	-	-	-	-	398	-	398
Celkem	3 672	8 862	8 995	12 080	78 456	7 172	119 237
procenta	3,08%	7,43%	7,54%	10,13%	65,80%	6,01%	100,00%

Zdá se být zajímavé, že mezi osobami se zdravotním postižením převažují ty, které jsou zaměstnány delší dobu. S rostoucí dobou, po kterou již OZP danou činnost provádí, roste

²⁵ CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 32, upravená tabulka č. 21 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

i počet OZP, spadajících do dané skupiny. U OZP samostatně výdělečně činných, jichž je podstatně menší počet, není nárůst u žádné ze skupin neúměrný. Počet osob se zvyšuje relativně plynule s narůstající dobou. V případě pracovního poměru OZP se rozdíly mezi jednotlivými skupinami stupňují, přičemž největší skok je možné zaznamenat u poslední z nich, a to u osob, vykonávajících závislou činnost více jak deset let, kterých je více, než 67 000, zatímco jiné skupiny nepřesahují 10 tisíc osob. Na základě těchto tendencí, můžeme hovořit o různých možnostech a podmínkách určujících, čím může být průměrná delší doba pracovního poměru zapříčiněná.²⁶ Nejlogičtější vysvětlením se zdá být fakt, že se jedná o takové zdravotní postižení a takové zaměstnání, které se spolu navzájem nevylučují, případně to, že se daná osoba dokáže i se svým zdravotním postižením dobře adaptovat. Další dílčí možností vysvětlení je situace, v níž se nachází osoba trpící získaným zdravotním postižením. Tento případ není nikterak vzácný. Osoby se získaným zdravotním postižením naopak převažují. Úplně nejčastějším případem je zdravotní postižení získané jako následek nemoci.²⁷ V takových případech je možné nejen to, že se daný zaměstnanec, případně OSVČ dokázal adaptovat a získat vhodnou práci, ale i to, že zdravotního postižení mohl nabýt až v průběhu výkonu svého povolání. Při zkušenostech a znalostech, o nichž by se mělo předpokládat, že je daná osoba získala, by pak mělo být možné v některých případech v dané práci pokračovat dále, teoreticky i bez větších obtíží. Zcela vyloučit, že se jedná o zdravotní postižení vrozené, ale také nemůžeme, i když musíme přihlížet k tomu, že lidé s některými druhy zdravotního postižení v kombinaci s jeho větší mírou se učí poměrně obtížně a stejně obtížně vyhovují podmínkám běžného trhu práce. Na druhou stranu jsou ti, kteří trpí vrozeným zdravotním postižením, se svým handicapem nuceni žít a vědí, že se mu musí přizpůsobit a často i to, jakým způsobem je toho možné dosáhnout. V případě, že je dané zdravotní postižení vhodně kompenzováno, měl by se problém s nalezením zaměstnání a udržení v něm značně přiblížit problému osob zcela zdravých. I zcela zdraví lidé mají samozřejmě určité, někdy nemalé problémy s nalezením vhodného uplatnění a udržení v zaměstnání. Prostý průměr zjištěných hodnot by nám možná prozradil, že u velké části zdravotně postižených osob vychází statistiky setrvání v zaměstnání podobně, jako u celé populace ČR. Kromě toho bychom ale museli počítat se zkreslujícími faktory, mezi které by určitě patřily celkové počty zaměstnanosti/nezaměstnanosti a porovnání věkové statistiky.

²⁶ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 17 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

²⁷ Srov. CSÚ [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07, s. 32 [cit. 2013-1-14]: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.

8.7 Shrnutí

Z výše uvedeného vyplývá že:

1. Osoby se zdravotním postižením jsou výrazně omezeny při hledání vhodného uplatnění na trhu práce.
2. Většina osob se zdravotním postižením spadá mezi ohrožené skupiny na trhu práce s více než jednoho důvodu. V některých případech se daných osob mohou týkat i všechny tři základní zde uvedená rizika. Kromě zdravotního postižení tedy i věk a vzdělání zároveň.
3. Skupiny, jež by se daly považovat za ty, které mají nejlepší předpoklady pro získání uplatnění, plnicí požadavky, které by na ně mohly být kladeny, jsou převážně v menšině. Dosahují menšího podílu než 50% i v případě některých součástí.
4. Dostupné statistiky opakovaně prokazují velkou četnost starších lidí mezi OZP
5. Uplatnění osob se zdravotním postižením může být komplikované i v případě relativní ochoty potenciálního zaměstnavatele. V některých případech se mohou zdát komplikace vzniklé příslušenstvím k některé z problematičtějších skupin OZP větší překážkou než nedostatečná vůle a porozumění.

9 Šetření k získání zpětné vazby k vysloveným názorům a hypotézám

9.1 Základní informace k šetření

Vlastní část výzkumných prací se uskutečnila ve dnech 12. 11. - 4. 12. 2013, kdy bylo postupně provedeno 6 rozhovorů, které jsou jednou z nejdůležitějších částí této bakalářské práce. Každému respondentovi bylo postupně položeno 20 zde uvedených otázek. Při uskutečňování a vyhodnocování jednotlivých rozhovorů byl aplikován postup, který je podrobně uveden v metodické části.

9.1.1 Otázky k rozhovoru

1. Jak vnímáte pojem osoba se zdravotním postižením?
2. Jak vnímáte zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
3. Myslíte si, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením může být za určitých podmínek přínosné, nebo dokonce výhodné?
4. Myslíte si, že by zaměstnávání osob se zdravotním postižením mělo být podporováno jako součást konceptu společenské odpovědnosti firem?
5. Nakolik znáte legislativní pravidla upravující zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
6. Jaký je Váš názor na pravidla, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Myslíte si, že jsou tyto normy dostatečné a vyhovující?
7. Jak vnímáte povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a jak vnímáte jednotlivé způsoby plnění této povinnosti?
8. Je podle vás přímé splnění této povinnosti nevýhodné?
9. Co podle Vašeho názoru může nejlépe motivovat k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
10. Považujete v tomto ohledu za motivující
 - a. některé zvýhodnění finančního charakteru (tj. slevy na dani a příspěvky od státu)?
 - b. možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na částečný úvazek?
 - c. možnost lepšího využití kvalifikovaných zaměstnanců?
11. Myslíte si, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením má i jiné výhody? Jaké?
12. Dokážete vnímat některá specifika osob se zdravotním postižením jako součást jejich řízení? Popřípadě obecněji jako součást personálního managementu?

13. Souhlasíte s tvrzením, že pracovníci se zdravotním postižením mohou mít zvláštní motivaci?
14. Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením mohou splnit běžné podmínky trhu práce, podmínky výběrového řízení atd.?
15. Myslíte si, že je v případě rozporu mezi požadavky zaměstnavatele, které jsou kladeny na osobu se zdravotním postižením, a omezeními vytvářenými vlastním zdravotním postižením možno dojít k vhodnému kompromisu?
16. Myslíte si, že může být jednodušší zaměstnávat osobu konkrétního typu zdravotního postižení, nebo některých typů zdravotního postižení? Na čem to záleží?
17. Větší část populace osob se zdravotním postižením tvoří starší lidé. Nakolik je podle Vás možné tuto skupinu (tedy osoby se zdravotním postižením starší věku 45 let) zaměstnávat?
18. Osoby se zdravotním postižením také dosahují průměrně nižšího vzdělání? Považujete za větší překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyšší věk, nebo nedostatečné vzdělání?
19. Co považujete za největší překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
20. Myslíte si, že uplatnění mohou najít i osoby s těžkým nebo velmi těžkým zdravotním postižením?

9.2 Kvalitativní hodnocení

Následující tabulky jsou řazeny chronologicky podle termínů, v nichž byly rozhovory uskutečněny. Kromě termínu konání rozhovoru obsahuje každá tabulka základní informace o respondentovi, v druhé části pak formou shrnutí obsahují sjednocené a zestručněné, přesto však co možná nejpřesněji zaznamenané odpovědi jednotlivých respondentů.

Tabulka č. 8 Rozhovor s panem Rostislavem sedláčkem (OZP, OSVČ)²⁸

Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 1	
Jméno	Rostislav Sedláček
instituce, druh osoby	OZP, OSVČ
Pozice	OSVČ
ze své pozice zastupuje	OZP, drobné živnostníky
datum a čas uskutečnění rozhovoru	12. 11. 2013 16:00 - 17:00
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	Má poměrně neurčité vnímání pojmu OZP, se svým zdravotním postižením má problém vnímat některé charakteristické znaky. Souhlasí s tvrzením, že OZP jsou někdy zobecňovány jako osoby s tělesným zdravotním postižením.
2	Vnímá zaměstnávání OZP jako problematickou záležitost. Říká, že nesouhlasí se zaměstnáváním OZP pouze na základě toho, že se jedná o dotovaná pracovní místa.
3	Myslí si, že zaměstnávání OZP může být velmi přínosné i výhodné, v některých případech dokonce i výhodnější než zaměstnávání běžných zaměstnanců.
4	Souhlasí s tím, že zaměstnávání OZP může zvýšit prestiž. Za konkrétní činnost, která by měla být více podporována jako součást CSR, označuje zapracování OZP.
5	V legislativě týkající se zaměstnání OZP se orientuje poměrně dobře. Sám uvádí, že asi na 70 %. Zároveň dodává, že je spousta těch, kteří se neorientují téměř vůbec.
6	Myslí si, že právní normy upravující zaměstnávání OZP nejsou dostačující a vyhovující. Myslí si, že by mohly být lepší, na druhou stranu i o dost horší.
7	Zaměstnávání OZP by podle něj nemělo být povinné. Podpora by měla být založena pouze na zvýhodnění těch firem, které k zaměstnávání OZP dobrovolně přispívají.
8	Přímné zaměstnávání mu připadne nevýhodné, pokud se tak děje pouze na základě zákonem stanovené povinnosti, podobné výhrady má i k ostatním způsobům.
9	Za nejvíce motivující k zaměstnávání OZP považuje finanční zvýhodnění a prestiž.
10a	Otázka pozitivně zodpovězena v rámci odpovědi na otázku předchozí.
10b	Projevuje souhlas s touto dílčí otázkou.
10c	Také s touto možností souhlasí.
11	Souhlasí s tím, že zaměstnávání OZP může někdy přispět k oživení pracovního kolektivu. Další přínosy závisí na kvalitách zaměstnance a konkrétních podmínkách.
12	Dle jeho názoru je velmi obtížné dosáhnout toho, aby byla specifika OZP vnímána jako záměrná součást personálního řízení a často to tak ani není možné.

²⁸ Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s panem Rostislavem Sedláčkem.

13	Souhlasí s tvrzením, že OZP mohou mít jako zaměstnanci zvláštní motivaci, většinou si získaného zaměstnání více váží a to se potom odráží v i jejich pracovním nasazení.
14	Splnění podmínek trhu práce a výběrového řízení považuje u některých OZP za možné, ale zdůrazňuje, že je to vysoce individuální. Záleží to na konkrétním člověku.
15	Považuje za možné, aby v případě rozporu mezi specifiky zdravotního postižení a požadavky zaměstnavatele došlo k řešení dané situace kompromisem.
16	Myslí si, že někdy může být jednodušší zaměstnat osobu s konkrétním typem zdravotního postižení. Záleží to hlavně na daném typu zdravotního postižení, na schopnostech daného zaměstnance a na druhu vykonávané práce.
17	Dle jeho názoru mají starší lidé cenné pracovní zkušenosti, zaměstnávání lidí staršího věku obecně tedy není problematické, zdravotní postižení je komplikace.
18	Za větší problém při zaměstnávání u OZP považuje zřejmě nedostatečné vzdělání.
19	Za největší překážku v zaměstnávání OZP považuje nedostatek pracovních míst.
20	Ríká, že zná spoustu případů, kdy byli lidé s velmi těžkým zdravotním postižením při hledání uplatnění úspěšní, zaměstnávání OZP s těžkým postižením je tedy možné.

Tabulka č. 9 Rozhovor s panem Mgr. Petrem Zavadilem (Tyflocentrum)²⁹

Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 2	
Jméno	Mgr. Petr Zavadil
instituce, druh osoby	Tyflocentrum, o. p. s., sociální firma Ergones,
Pozice	Ředitel
ze své pozice zastupuje	neziskové organizace, podporu OZP
datum a čas uskutečnění rozhovoru	13. 11. 2013 13:00 - 13:45
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	Pojem OZP často vnímá z úhlu pohledu zaměstnavatele. Se zdravotním postižením si proto spojuje ztížené podmínky vstupu na trh práce. Tyto podmínky jsou podle něj individuální. Souhlasí i s tím, že se někdy zobecňuje jako konkrétní typ postižení.
2	Myslí si, že zaměstnávání OZP může být pro společnost velmi důležité. Zdůrazňuje vysokou nezaměstnanost OZP. Pro společnost i pro dané jednotlivce je lepší, když se podaří přizpůsobit pracovní pozici tak, aby OZP mohli najít vhodné uplatnění.
3	Říká, že zaměstnávání OZP může být pro firmy často výhodné, ale je třeba zvažovat stejné věci jako u běžných zaměstnanců. Někteří lidé jsou velmi schopní, jiní méně. OZP také v důsledku vysoké nezaměstnanosti nemají pracovní návyky. Některé věci mohou být odrazující, se zaměstnáváním OZP je třeba mít určitou zkušenost.
4	Souhlasí s tím, že by zaměstnávání OZP mělo být podporováno jako součást CSR, ale dodává, že by bylo třeba zamezit tendencím ke zneužívání s tím spojeným. Bylo by třeba inspirovat se a dobře zvážit nastavení konkrétních podmínek fungování.
5	O legislativních pravidlech, která se týkají zaměstnávání OZP, má více méně základní obecný přehled. Jejich existenci si uvědomuje, ale nezná je zcela detailně, doslova.
6	S pravidly jako takovými nemá zásadní problém. Doslova říká "Jsou, jaká jsou." Hlavní problém však vidí v neustálé změně pravidel a v tom, že na základě častých změn pravidel je daleko obtížnější se orientovat a dlouhodobě cokoli plánovat.
7	Myslí si, že povinnost zaměstnávat OZP je dobrý institut, spousta zaměstnavatelů ale toto pravidlo nedodržuje a odvádí do státního rozpočtu. Myslí si také, že je malé povědomí o třetí možnosti plnění odebráním výrobků. Tato možnost by měla být více používaná, protože je to dobrá alternativa, když není možné OZP přímo zaměstnat. Služby a výrobky by měly nakupovat hlavně veřejné organizace.
8	Říká, že záleží na konkrétní situaci konkrétního zaměstnavatele. Ne pro všechny může být zaměstnávání OZP možné a často pro zaměstnavatele není ničím víc než pouze povinností platit dalšího zaměstnance, jenž ale nepřináší velký užitek. V takovém případě je lepší odebrat výrobky, nebo zaplatit pokutu. Ale pokud to možné doopravdy je, měli by zaměstnavatelé zaměstnávat OZP přímo.
9	Nejvíce motivující k zaměstnávání je podle něj především kvalita OZP, jejich skutečné schopnosti a přínos pro firmu. Jedině tak má zaměstnávání OZP opravdu smysl. Úkolem Tyflocentra a dalších je svoje klienty na zaměstnání dobře připravit.
10a	Otázku zodpověděl již v rámci předchozích otázek. Souhlasí, že finanční příspěvky mohou být výhodou, ale nevidí jako pozitivní, pokud jsou hlavním a jediným účelem.
10b	Práci na částečný úvazek nepovažuje za výhodu. Kratší pracovní doba podle něj snižuje produktivitu a efektivitu práce. Připouští ale, že u některých OZP je to třeba.

²⁹ Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s panem Mgr. Petrem Zavadilem.

10c	Dle jeho názoru to může mít jistý přínos. Upozorňuje však také na úskalí, kterými jsou nutnost rozbít dosavadní pracovní systém a změnit pracovní návyky ostatních zaměstnanců. V počáteční fázi se takový pokus může zdát značně neefektivní.
11	Zaměstnávání OZP podle něj může být vysoce pozitivní v osvětě o OZP, ve směru zlepšení povědomí o OZP. Je možné tak ukázat praktický příklad a prezentovat cílovou skupinu. Souhlasí s tím, že OZP mohou pozitivně působit na pracovní kolektiv. Může tak i v dané skupině ovlivnit náhled na OZP.
12	Myslí si, že u OZP je důležité např. správné vysvětlení úkolu vzhledem ke specifickým postižením a následné ověření, jestli byl úkol správně pochopen.
13	Souhlasí s tím, že OZP mohou mít zvláštní motivaci. Mohou o ni ale brzo přijít, pokud jejich pracovní zkušenost nebude pozitivní a práce nebude mít očekávaný přínos. Souhlasí s tím, že z toho důvodu může snadno dojít ke stavu rezignace. Jako řešení vidí zachytit práci s OZP správně od samého začátku.
14	Myslí si, že je to velice individuální, ale že obecně OZP mohou splnit podmínky běžného pracovního trhu. U některých specifických pozic trhu práce mohou OZP dokonce požadavkům odpovídat lépe než ti, kteří žádné postižení nemají.
15	Ríká, že záleží na tom, jak na celou věc nahlíží zaměstnavatel. Pokud je třeba dosáhnout požadovaného výkonu, často pro kompromis není prostor. Z pozice zaměstnavatele je třeba na celou věc nahlížet z ekonomického pohledu, tj. jestli dotace dostatečně pokryjí snížený výkon OZP a jestli se ho tedy vyplatí zaměstnat.
16	Tvrdí, že se to nedá zobecňovat pouze podle zdravotního postižení. Do velké míry to záleží na shodě konkrétního zdravotního postižení s podmínkami daného pracovního místa. Různá postižení mohou odpovídat různým pracovním pozicím.
17	Starší lidé podle něj často ztrácejí flexibilitu, ale mohou mít velké zkušenosti a pracovní návyky. Myslí si, že věk na trhu práce roli hraje, ale ne zcela zásadní.
18	Na tuto otázku neodpověděl přímo (spojena s otázkou č. 19). Jeho názor je spíše lehce pozitivní. Jako problém vidí nepřipravenost a spojuje ji i se vzděláním.
19	Jako největší překážku v zaměstnávání OZP vidí, že často nejsou komplexně připraveni na práci. V některých oblastech mohou být opravdu dobří, ale chybí jim podstatné znalosti v jiných oblastech. Přizpůsobení na danou práci trvá déle.
20	Souhlasí s tím, že vhodné uplatnění mohou najít i osoby s těžkým zdravotním postižením. Jako příklad uvádí zcela nevidomé průvodce na výstavě Nevidomá Olomouc a dodává, že může být celá řada podobných pracovních příležitostí.

Tabula č. 10 Rozhovor s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou (Tesco SW)³⁰

Tabulka č. Tabulka č. 13 Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 3	
Jméno	Mgr. Markéta, Vitoslavská, Ing. Jitka Škrabalová
instituce, druh osoby	Tesco SW, a. s.
Pozice	Zástupkyně z úseku Lidské zdroje
ze své pozice zastupuje	Zaměstnavatele
datum a čas uskutečnění rozhovoru	20. 11. 2013 10:15 -11:00
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	Pojem osoba se zdravotním postižením si spojuje zejména se slovem handicap. Vnímá různé typy zdravotního postižení, jmenuje tělesné a psychické. Nezobecňuje, souhlasí s tím, že zdravotní postižení je vysoce individuální, a jako příčinu zobecňování tělesného postižení uvádí, že je nejvíce viditelné.
2	K zaměstnávání OZP uvádí, že je to určitý přístup firem, které OZP zaměstnávají, ať už je jejich zdravotní postižení jakékoliv. Firmy mají určitá pracovní místa, na něž mohou OZP umístit.
3	S tím, že zaměstnávání OZP může být přínosné, projevuje stručný souhlas.
4	Souhlasí s tím, že zaměstnávání OZP by mělo být podporováno jakou součástí CSR.
5	Pravidla týkající se zaměstnávání OPZ zná pouze zevrubně, nikoliv úplně přesně.
6	Myslí si, že pravidla upravující zaměstnávání OZP jsou pro firmy z hlediska celospolečenského profilu a ekonomického pohledu dostačující. Z hlediska OZP možná dostačující nejsou, stát by jim možná mohl nabídnout i vyšší přínos.
7	Ríká, že rozumí povinnosti zaměstnávat OZP. Povinnost vychází ze společenské odpovědnosti stanovené státem. Ve firmách, kde není OZP přímo možné zaměstnávat, je finanční kompenzace vhodnou a dostačující náhradou.
8	Záleží to do značné míry na konkrétní pracovní pozici a na konkrétním typu postižení. Na danou pozici nemusí být možné přijmout OZP s daným typem postižení. Pokud ale OZP splní podmínky na danou pracovní pozici a je možné ji zaměstnat, pak její zaměstnání přímým způsobem není nevýhodné
9	K zaměstnávání OZP podle ní nelépe motivuje dobrá připravenost konkrétní osoby, možnost být dobrým a kvalitním pracovníkem. Za důležité považuje, aby zdravotně postižení mohli vykonávat svoji práci a aby jejich zaměstnávání nebyla jen povinnost.
10a	Souhlasí s tím, že jsou finanční výhody motivující, označuje je za největší motivaci.
10b	Ríká, že částečný úvazek není výhodou, protože se na něj někdy zaměstnávají i normální osoby. Tyto podmínky není třeba vztahovat pouze na OZP.
10c	Ani s tímto bodem zcela nesouhlasí, vysvětluje, že i v tomto bodě OZP neodlišuje.
11	Ríká, že zaměstnávání OZP přispívá k zlepšení společenského náhledu, zvýšení obecné uvědomělosti a chápání zodpovědnosti. OZP mají na kolektiv dobrý vliv.

³⁰ Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou.

12	Specifika OZP označuje jako nutnou součást vnímání v rámci personálního managementu. Je třeba zaměstnance pečlivě plánovat. Určit, jak je zařadit na vhodnou pozici, jak budou vzdělávání, jak budou motivováni, a to platí i u OZP, přičemž je třeba přistupovat tak, že jsou specifičtí. Specifika mají i běžní zaměstnanci. Souhlasí, že se specifiky postižení je třeba počítat dopředu.
13	Souhlasí se zvláštní motivací u OZP. OZP jsou rádi, že mohou mít práci, kterou je pro ně těžké sehnat, že mohou být v kolektivu, že mohou něco dokázat.
14	Ríká, že OZP mohou splnit podmínky k přijetí na některé pozice, ale do velké míry to záleží na konkrétní pozici a na konkrétních požadavcích, které jsou na ni kladeny.
15	Souhlasí s tím, že je kompromis možný. Ríká, že kompromis je dokonce nutný a to u všech zaměstnanců, ne pouze u OZP.
16	V některých případech je podle ní opravdu jednodušší zaměstnávat osoby s určitým typem zdravotního postižení. Konkretizuje a uvádí, že je jednodušší zaměstnávat osoby s tělesným postižením než osoby s psychickým postižením. U osob s psychickým postižením je totiž poměrně obtížné předvídat a plánovat práci.
17	Vyšší věk je podle ní problém i u běžných zaměstnanců a ti pak shání novou práci obtížněji. V kombinaci se zdravotním postižením může být věk ještě větším problémem.
18	Kvalifikaci považuje za velký problém stejně jako nedostatečné vzdělání některých OZP. Tvrdí, že OZP mají spíše všeobecné vzdělání a chybí jim potřebná odbornost k práci, kterou by potom mohly kvalifikovaně vykonávat.
19	Tvrdí, že překážky v zaměstnávání jsou individuální záležitost. U každého může být problém něco úplně jiného. I věk může být u některých lidí větší problém než u jiných, kteří i přes svůj věk vykazují potřebný elán a potřebnou aktivitu.
20	Ríká, že si neumí plně představit, co je to těžké a velmi těžké postižení. Myslí si, že tito lidé hledají své uplatnění velmi obtížně a že prakticky není možné je zaměstnat na běžných pracovních místech. Mohou ale pracovat na místech k tomu speciálně uzpůsobených, jako jsou třeba místa v chráněných pracovních dílnách, kde je pro OZP záměrně vytvářena určitá aktivita. Záleží i na tom, jestli má OZP nějaké další zkušenosti, jestliže přišel ke svému zdravotnímu postižení úrazem.

Tabulka č. 11 Rozhovor s paní PhDr. Danou Farnou (Úřad práce)³¹

Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 4	
jméno	PhDr. Dana Farná
instituce, druh osoby	Úřad práce, územní pracoviště Přerov
pozice	Specialistka na zaměstnávání OZP
ze své pozice zastupuje	Státní instituce
datum a čas uskutečnění rozhovoru	21. 11. 2013 13:40 - 14:30
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	OZP jsou podle ní lidé, kteří mají na základě společenských norem stanovené určité lékařské diagnózy, a to v různých spektrech, ať už je to postižení tělesné, smyslové, nebo emocionální. Mezi zdravým člověkem a OZP může být poměrně tenká hranice a v některých případech může být rozdíl hůře viditelný. V rámci práce s OZP je ale potřeba zaujmout k nim odlišný přístup a vidět možnosti, jaké se jim nabízejí.
2	Říká, že pokud je OZP, která má určité specifické omezení, a určitá pracovní pozice, je nutné, aby byla daná pozice dobře přizpůsobená vůči omezení, které vyplývá z daného zdravotního postižení. Každému postižení je třeba přizpůsobit pozici jinak. Činnost na dané pozici by měla být přizpůsobená všeobecné schopnosti, rychlosti, profesi a to zejména s ohledem na individualitu daného člověka, který je OZP. V některých případech je vhodný patron nebo asistent, který napomáhá začleňování.
3	Myslí si, že zaměstnávání OZP je přínosné, může být přínosné i pro všechny zúčastněné, ale je potřeba si odpovědět na otázku, jestli tomu tak doopravdy je a z jakého důvodu je to pro koho přínosné. Pro OZP znamená najít vhodné uplatnění stejně jako pro ostatní smysl života, zaměstnavatel získá např. finanční výhody.
4	Souhlasí s podporou zaměstnávání OZP jako součástí konceptu CSR, už proto, že jedním ze způsobů, jakým se dá měřit úroveň společnosti, je, jakým způsobem se chová ke svým nejslabším členům, těm kteří nemohou mít stejné šance jako ostatní.
5	Zná celou řadu pravidel upravujících zaměstnávání OZP poměrně dobře. Má o nich neustále přehled, hlavně o těch, s kterými běžně pracuje v rámci svého referátu. U některých musí pečlivě sledovat jejich změny a novelizace.
6	O normách upravujících zaměstnávání OZP soudí, že by mohly být vždycky o něco lepší a přijatelnější. O některých oblastech tvrdí, že je zákon příliš neupravuje. Není například žádný nástroj, který by podporoval zaměstnávání OZP i ve chvíli, kdy jsou zaměstnavatelé nuceni řešit některé existenční problémy, nebo ztížené podmínky.
7	Povinnost zaměstnávat OZP je stanovena zákonem. Dle jejího názoru by tak měla zůstat i nadále. V poslední době jsou některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti úspěšné a daří se zaměstnávat OZP nebo též lidi s invalidním důchodem. Zaměstnavatelé slyší na finanční výhody, ale chtějí, aby bylo možné doopravdy vykonávat danou pozici. Společnost k tomu přistupuje též kladně.
8	Částečně zodpovězeno už dříve. Není nevýhodné, pokud jsou splněny podmínky a vzájemné požadavky. Potom může být taková dohoda oboustranně velmi výhodná.
9	Myslí si, že zaměstnavatelé slyší v prvé řadě na finanční výhody, ale pokud přináší zaměstnávání OZP ještě další výhodné aspekty, jako např. etický rozměr, pak to vítají.
10a	Zodpovězeno v rámci předchozích otázek. Souhlasí s tím, že finanční výhody jsou pro zaměstnavatele většinou poměrně motivujícím faktorem.

³¹ Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s paní PhDr. Danou Farnou.

10b	Zaměstnávání OZP na částečný úvazek považuje za přínosné. OZP mají často obavy, že nebudou schopny pracovat na plný úvazek, ale pracovat chtějí a velmi to vítají. Dodává, že je to ale výhodné především pro samotné OZP a těchto míst je velice málo. Je otázkou, nakolik to motivuje zaměstnavatele.
10c	S touto podotázkou vyjadřuje stručný souhlas.
11	Ríká, že jako důležité vidí přínos pro OZP, které mají práci. Souhlasí i s tím, že OZP mohou být přínosné pro kolektiv a to v rámci formální, ale i neformální skupiny.
12	Specifika OZP jako součást jejich řízení dokáže vnímat a často je také doopravdy vnímá. Myslí si, že je to tak potřeba vnímat a že to snad ani jinak nejde.
13	Souhlasí s tím, že OZP mohou mít zvláštní motivaci vykonávat práci, jíž získaly, velmi svědomitě. Souhlasí i s tím, že může dojít k negativní motivaci a být frustrující, když si OZP spojuje problém najít práci přímo se svým postižením.
14	Má zkušenosti s tím, že OZP nastupují i na pracovní místa, která jsou vypsána v rámci běžných výběrových řízení. Záleží to hlavně na specifických vlastnostech daného člověka a na určité dohodě mezi ním a zaměstnavatelem, s nímž jedná.
15	Kompromis je možný, pokud nedojde k příliš velkému rozporu. Zaměstnavatel musí chtít OZP vnímat a přistupovat k nim individuálním způsobem. Potom je kompromis věcí vzájemného pohovoru a vyjasnění si problému omezení a sporných bodů. Záleží také na podmínkách dané profese a tom jaké řešení problému je vhodné.
16	Myslí si, že větší problém je zaměstnat imobilní osobu s tělesným postižením, protože je nutné upravit jí pracoviště tak, aby mohla používat hlavu, ruce a počítač. Také u sluchového postižení je velmi malá šance najít uplatnění a takových míst je opravdu velmi málo, protože je i méně věcí, které by takto postižení mohli opravdu dobře dělat. Dobré zkušenosti jsou v případě zrakově postižených obzvláště u slabozrakých.
17	Ríká, že skupina starších osob má těžší uplatnění na trhu práce, je pro ni těžší sehnat práci, ale existuje celá řada možností podpory této skupiny, která má za účel jejich zaměstnávání napomoci. U OZP není velký rozdíl od ostatních lidí.
18	Ke kvalifikaci udává, že může být též problémem. Zvyšuje kompetence a usnadňuje přístup na trh práce. Každý z těchto problémů ale vnímá spíše zvlášť než dohromady. Nakonec se přiklání spíše ke kvalifikaci jako většímu problému.
19	Za velký problém má zdravotní postižení jako takové, protože vytváří vlastní omezení, která jsou nejdůležitější, vzhledem k možnosti uplatnění na trhu práce.
20	Souhlasí, že uplatnění mohou najít i lidé s těžkým postižením. V tomhle směru by brala jako přínosné co největší aktivitu neziskových organizací a chráněných dílen, protože jsou to do velké míry ony, které mohou zdravotně postižené s těžkým postižením zaměstnávat. Těžké postižení si totiž často vyžaduje značné přizpůsobení podmínek a pracovního prostředí tak aby mohli takoví lidé svou práci vůbec vykonávat.

Tabulka č. 12 Rozhovor s paní Mgr. Darinou Růžičkovou (Tyfloservis)³²

Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 5	
jméno	Mgr. Darina Růžičková
instituce, druh osoby	Tyfloservis, o. p. s.
pozice	vedoucí pobočky
ze své pozice zastupuje	Neziskové organizace, podporu OZP
datum a čas uskutečnění rozhovoru	28. 11. 2013 10: 00 - 11:00
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	Ríká, že je spíše tendence nějakým způsobem neoznačovat, ale že je samozřejmě potřeba mít určité dělení a určitou terminologii. Pokud se mluví o lidech se zdravotním postižením, měl by na prvním místě být člověk, ne zdravotní postižení. Pokud někdo vnímá pouze určité zdravotní postižení, pramení to z nevědomosti.
2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením obecně vidí jako určitý pojem. Myslí si, že v současné době to není žádný pejorativní výraz, ale že by se tak v jistých ohledech mohlo stát, což se ovšem může týkat každého zavedeného pojmu.
3	Myslí si, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením může být výhodné, pokud to zákon umožní a podporuje. Stát by k tomu měl vytvářet patřičné podmínky. Přínosy jsou ne jen finanční, ale i socializační např. pro zaměstnance. Výhodné to je i pro samotné OZP, aby měly kontakt s lidmi a mohly si alespoň přivydělat.
4	Myslí si, že není dobré zaměstnavatele nutit, aby zaměstnávali OZP, ale pokud zaměstnavatelé budou chtít zaměstnat OZP i z jiných důvodů, aby vytvořili místo nejen kvůli dotacím, bylo by to dobré a mělo by to být podporováno.
5	Ríká, že změnu zákona vždy zaregistruje, přečte si ho, ale jinak má spíš rámcovou znalost. Zákony nezná úplně podrobně, protože s nimi běžně nepracuje.
6	Myslí si, že záleží na tom, pro koho má být zákon dostačující a vyhovující. Pro každého i pro každou firmu s jinými možnostmi to může být trochu jiné. Ať u budou zákony jakékoliv, vždycky v nich budou určité mezery a vždycky se budou dát obejít a nedodržovat, ale momentálně je to lepší, než jaké to bylo kdy před tím.
7	Náhradní plnění ji připadá jako dobrá možnost podpory chráněných dílen a podobných organizací. Obecně vítá spíše více možností, jak splnit povinnost, potom je povinnost zaměstnávat OZP správná. Pokud jsou totiž firmy k zaměstnávání OZP příliš nuceny, mohou vytvořit neúčelné pozice, "dělá se práce pro práci". To vede pouze ke splnění stanovené povinnosti a získání dotací.
8	Přímé zaměstnávání OZP považuje za výhodné, pokud OZP splňuje podmínky a může dobře vykonávat danou pracovní pozici a je navíc ještě finančně podpořené.
9	Ríká, že jako velice motivující se ukázaly hlavně různé finanční výhody, ale také získání společenské prestiže za vytvoření vhodného a účelného pracovního místa.
10a	Zodpovězeno v předchozích otázkách. Souhlasí, že finanční podpora je motivující. Dodává, že by kvůli tendenci k zneužívání tohoto nástroje mělo být zaměstnávání OZP více kontrolováno z hlediska dodržování podmínek ze strany zaměstnavatele.
10b	S touto podotázkou vyjadřuje stručný souhlas. Možnost zaměstnávání OZP na částečný úvazek jí připadá též motivující.

³² Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s paní Mgr. Darinou Růžičkovou.

10c	Souhlasí s tím, že to může být motivující, ale pouze tehdy, pokud jsou podmínky v dané firmě nastaveny tak, že je takové změny vůbec možné udělat.
11	Za cenný považuje socializační přínos. Rozšíření sociálních obzorů, jiné vnímání a určité poznání u ostatních lidí, kteří zdravotní postižení nemají, zejména u těch, se kterými mohou OZP přicházet do styku, jako jsou mimo jiné třeba i úředníci. Osobní motivace OZP může určitým způsobem taky strhnout celý pracovní kolektiv.
12	Souhlasí s tím, že by se specifika OZP mohla vnímat tímto způsobem, ale neví, jestli se to tak ve skutečnosti děje, myslí si, že tomu tak spíš většinou není.
13	Souhlasí s tím, že OZP mohou mít zvláštní motivaci, ale uvádí, že jsou běžné oba extrémy, do plusu i do mínusu. Invalidní důchod zvyšuje jistoty OZP, dává jim částečné finanční zajištění a tím snižuje jejich pracovní motivaci. Pokud OZP zcela vážně hledají práci, převažuje spíše tendence k pozitivní pracovní motivaci. Negativní motivace a frustrace může pramenit i z neužitečnosti dané pracovní pozice, pokud je ta vytvořena např. jen za účelem splnění povinnosti a získání dotací.
14	Myslí si, že záleží na typu postižení, na stupni postižení i na osobnosti daného člověka. Pokud se vytvoří podmínky tak, aby OZP mohly pracovat tak, jak umí, jak jsou na to zvyklé, pak určité pracovní pozice zastávat mohou.
15	Myslí si, že ke kompromisu může v ideálním případě dojít, ale dodává, že někdy není úplně vhodné, aby podobná situace skončila kompromisem. V některých případech nelze kompromis aplikovat, protože už došlo k určitému uzpůsobení dané pracovní pozice a ke změně základních pracovních podmínek. Podnikatelé mají své cíle. Zvláště zaměstnavatel, u něhož je základním předpokladem výkon, bude na svém stanovišti trvat, jiný výsledek je pro něj nemyslitelný.
16	Myslí si, že zaměstnatelný je úplně každý, pokud se pro něj najde vhodná pozice, kterou může vykonávat a má pro ni předpoklady i se svým zdravotním postižením. Někdy může být zdravotní postižení z určitého úhlu pohledu i přínosem pro vykonávání dané práce. Nalezením nebo vytvořením vhodných míst je možné dosáhnout oboustranné spokojenosti a obecného, či společenského prospěchu.
17	Myslí si, že věk znamená pro OZP stejná úskalí jako pro lidi bez zdravotního postižení. Záleží na konkrétních aspektech postižení, kvalifikaci, zkušenostech. S postupujícím věkem se člověk stává poněkud rigidním vůči změnám, novým věcem, ať už má, nebo nemá postižení. Nevidí problém v tom, aby i starší OZP vykonávaly svou práci, pokud mají zkušenosti a pokud ji vykonávat mohou.
18	Za větší problém považuje nedostatečné vzdělání.
19	Za největší překážku v zaměstnávání OZP má tendenci považovat nedostatečnou kvalifikaci. Uvádí, že někteří OZP by měly zájem o manuální práci prováděnou v domácnosti, ale nepracují, protože se jim taková práce příliš nenabízí.
20	Souhlasí s tím, že vhodné uplatnění mohou najít i OZP s těžkým zdravotním postižením, pokud se pro ně najde vhodná pozice.

Tabulka č. 13 Rozhovor s paní Ivanou Kociánovou (Městský úřad Tovačov)³³

Tabulka kvalitativního verbálního vyhodnocení 6	
Jméno	Ivana Kociánová
instituce, druh osoby	Městský úřad Tovačov
pozice	Tajemník
ze své pozice zastupuje	Samosprávné celky
datum a čas uskutečnění rozhovoru	4. 12. 2013 9:15 - 10:00
číslo otázky	Poznámky a hodnocení k otázce
1	OZP a zdravotní postižení jsou podle ní dost obecné a široké pojmy. Říká, že zdravotně postižený je každý, kdo má nějaký handicap. Uvědomuje si některé konkrétní typy zdravotního postižení, nejvíce reaguje na postižení tělesné.
2	Myslí si, že při zaměstnávání OZP záleží na konkrétním postižení, někdy na jeho typu, ale pokud je to možné, měly by se OZP vnímat stejně jako normální lidé a neměly by se dělat velké rozdíly. Stejně jako i normální lidé mohou práci shánět velmi obtížně.
3	Zaměstnávání OZP vidí jako výhodné, především z hlediska daňových úlev a dalších finančních výhod. Souhlasí, že může být přínosné nejen pro firmy, ale i pro celou společnost. Získání vhodného uplatnění pro OZP vnímá pozitivně.
4	S podporou zaměstnávání OZP jako součásti konceptu CSR projevuje stručný souhlas.
5	Ohledně pravidel, která se týkají zaměstnávání OZP, má základní přehled a základní znalosti, ale nezná je zcela dopodrobna. Nejvíce zná pravidla, která se týkají povinnosti zaměstnávat OZP a daňových úlev, ostatní zná spíše okrajově. (pozitivní odpověď navíc částečně zpochybněna nejistou odpovědí na otázku číslo 6
6	V pravidlech týkajících se zaměstnávání OZP neshledává zásadní problém. Neorientuje se zcela přesně, ale pravidla, která zná, snad považuje za dostačující.
7	Myslí si, že povinnost zaměstnávat OZP je správná, ale hodně to záleží na reálných možnostech konkrétní organizace. Ne všechny organizace si mohou dovolit OZP přímo zaměstnávat, protože k tomu nemají odpovídající podmínky.
8	Přímé zaměstnávání OZP nevidí jako nevýhodné. Říká, že pokud je to možné, mělo by se přednostně přímo zaměstnávat, ale pokud to možné není, pak je nutné použít jiný způsob plnění povinnosti a ten je v takovém případě i vhodnějším řešením.
9	Odpovídá poměrně nejistě, ale souhlasí s tím, že je spousta věcí, které zaměstnavatele motivují a že finanční výhody a prestiž mezi ně určitě patří.
10a	Otázka zodpovězena v rámci předchozích. Potvrzuje svůj souhlas s tím, že výhody finančního charakteru a to i jiné než daňové úlevy jsou motivující.
10b	Souhlasí s tím, že možnost zaměstnávat OZP na částečný úvazek může motivovat.
10c	Souhlasí, ale říká, že to tak může fungovat pouze v některých případech.
11	Myslí si, že zaměstnávání OZP je velmi výhodné především pro samotné OZP - získají práci a mohou se plnohodnotně začlenit do společnosti. Souhlasí s tím, že zaměstnávání OZP může mít např. i kolektivní přínos. Nutí ostatní vážít svoje kroky.
12	Nejprve váhá. Na základě vysvětlení a názorného příkladu souhlasí, že je možné vnímat některá specifika OZP jako součást jejich řízení.

³³ Formát tabulky - vlastní zpracování, obsah - rozhovor s paní Ivanou Kociánovou.

13	Souhlasí s tím, že OZP mají zvláštní motivaci. Vnímá ji především pozitivně. OZP mohou mít kladný vztah k získané práci. Negativním motivace se projevuje u všech.
14	Splnění podmínek na trhu práce podle ní do značné míry záleží na konkrétní pracovní pozici. Pokud jsou OZP schopny danou pozici vykonávat, mohou splnit veškeré podmínky, které jsou se získáním této pozice spojené.
15	Myslí si, že ke kompromisu by mohlo a mělo dojít, protože již při uzavírání pracovního poměru a v rámci něj došlo k určité dohodě a akceptaci. Zaměstnavatel je srozuměn s tím, že zaměstnal OZP, která má určitá specifika a určitá omezení.
16	Ríká, že to nelze zcela jasně vymezit. Někdy může být jednodušší zaměstnat OZP s konkrétním typem postižení, jindy nemusí. Hodně to záleží na dané pracovní pozici.
17	Myslí si, že by se to nemělo brát jako problém. Při získávání vhodného zaměstnání záleží na znalostech, schopnostech, kvalifikaci a možnosti se zapracovat, ne na věku.
18	Ríká, že to záleží na dané pozici. Ne u všech pozic je nutné vysokoškolské vzdělání. V případech některých druhů prací, zejména pomocných, není vzdělání nejnutnější předpoklad, důležitější jsou obecné pracovní schopnosti. V případě odborných pozic, které vyžadují určité vzdělání, je nedostatečná kvalifikace větší problém.
19	Překážky v zaměstnávání OZP jsou podle ní individuální. Každý má problém v něčem trochu jiném. Nenapadá ji nic, co by bylo absolutní překážkou u všech OZP.
20	Myslí si, že zaměstnávání OZP s těžkým postižením je v některých případech možné, ale platí to jen pro malé procento. Je obtížné s těžkým postižením najít práci, protože tito lidé jsou oproti ostatním na trhu práce příliš znevýhodnění.

Tabulka č. 14 Shrnutí všech šesti uskutečněných rozhovorů³⁴

Tabulka verbálního shrnutí odpovědí na jednotlivé otázky	
číslo otázky	Komentář k odpovědím
1	Většina, tj. 5 respondentů, si poměrně dobře uvědomuje, co je to zdravotní postižení a jak je potřeba OZP vnímat, přičemž u všech je možné říci, že rozeznávají různé typy zdravotního postižení. Polovina respondentů přímo jmenuje alespoň některé základní typy zdravotního postižení. V jediném případě, kdy si respondent význam pojmu plně neuvědomuje, se jedná o OZP, kde se to často stává, i když to z těchto výsledků nelze odvodit. Lehce odlišný přístup je i vymezení ZP na základě obtížných podmínek při vstupu na trh práce. Zpětná vazba na zobecňování zdravotního postižení byla poskytnuta ve všech případech a někteří oslovení potvrzují, že se takové zobecňování může dít.
2	Přesto, že většina respondentů odpověděla na tuto otázku uspokojivě, jednotlivé odpovědi se od sebe značně odlišují. Prakticky každý z oslovených vidí zaměstnávání OZP v obecné rovině jiným způsobem. Asi nejbližší obsahu této bakalářské práce je názor, že zaměstnávání OZP může být přínosné pro společnost, a názor, že se to týká zejména správného přizpůsobení pracovních míst. Přihlédnout je potřeba taky k názoru, že zaměstnávání OZP je problematická záležitost. Naopak nejméně uspokojující odpovědí je, že všichni lidé, nejen OZP, shánějí práci obtížně.
3	Prakticky všichni respondenti souhlasí s tím, že zaměstnávání OZP je výhodné, přičemž polovina respondentů výhodnost ještě komentuje. V jednom případě se objevují výraznější námitky a vysvětlení proč, nebo v jakých případech zaměstnávání OZP nemusí být výhodné. Dva respondenti projevují pouze souhlas. Jednou bylo uvedeno, že zaměstnávání OZP může být výhodnější než v případě běžných zaměstnanců.
4	Čtyři respondenti s podporou zaměstnávání jako součásti CSR souhlasí. V jednom z těchto případů se oslovená odvolává na měření úrovně společnosti a pomoc slabým. Další oslovený dodává, že by bylo třeba kontrolovat, jestli taková podpora není zneužívána. Dva respondenti reagují poměrně nejistě, ale jejich odpověď je zřejmě blíže možnosti pozitivní, protože si uvědomují některé důležité aspekty a otevřeně neprotestují.
5	V oblasti znalosti legislativních pravidel je možné říct, že většina respondentů má spíše všeobecné, nežli podrobné znalosti. Vědí o existenci právních norem a o tom, co zhruba upravují, ale podrobnější znalost většinou nemají. V polovině případů mohou být právní znalosti lepší. Dva oslovení uvádí, že studují změny právních norem a jeden dotazovaný tvrdí, že zná zákony na 70 %.
6	Respondenti se zde v podstatě shodují na více či méně neutrálním přístupu. Konkrétní normy nekomentují, nemají s nimi větší problém, ale k normám obecně každý něco dodává, ať už to jsou příliš časté změny, nebo tendence k jejich porušování. Text teoretické části konkrétní normy též nekomentuje, reaguje spíše na záruky podmínek poskytovaných OZP ze zákona a ty vnímá velice kladně. Výsledky tuto pasáž nemají tendenci potvrzovat, v číselné, ani ve verbální podobě.
7	Respondenti mají sklon povinnost zaměstnávat OZP spíše schvalovat, nebo jí alespoň rozumět a neodmítat ji. K odmítnutí došlo pouze v jednom případě, přičemž důvodem tohoto odmítnutí byl důvod, který se objevil ve více než jedné odpovědi, a to, že zaměstnavatelé by neměli být k zaměstnávání OZP příliš nuceni. Podle poloviny respondentů je někdy vhodné využít i jiné způsoby plnění, povinnosti.

³⁴ Vlastní zpracování na základě výše uvedeného obsahu rozhovorů.

8	Dotázaní upozorňují na to, že nemusí být možné OZP přímo zaměstnat, že k tomu nemusí být vhodné podmínky. V případě, že existují vhodné podmínky pro zaměstnání OZP, mají tendenci přímé zaměstnávání spíše schvalovat. Někteří to dále nekomentují. Opakují se náznaky použití jiných způsobů plnění povinnosti.
9	Jako převážně motivující se ukazují finanční výhody, preferované jako nejvíce motivující faktor ve třech případech. Ve dvou případech byla za nejvíce motivující faktor označena kvalita OZP jako potenciálních zaměstnanců. Poslední dvě odpovědi se již poněkud liší, přesto je možné říct, že za motivující je považována i morální stránka věci spojená se ziskem odpovídající prestiže.
10a	Otázka byla ve většině případů, zodpovězena již jako část předchozí odpovědi, a to s absolutní shodou. Finanční zvýhodnění považují za motivující všichni respondenti.
10b	Polovina respondentů zaujímá stručné souhlasné stanovisko, jeden vyjadřuje určité pochybnosti, nakolik je zaměstnávání OZP na částečný úvazek výhodné pro zaměstnavatele, i když s ním jinak souhlasí a ve dvou případech je možné výsledek považovat za odmítnutí toho, že je to výhodné. Tento názor sice původně pochází z literatury a souhlasí s ním polovina respondentů, ale přesto jej není možné považovat za zcela jednoznačně potvrzený v praxi.
10c	Ani u této podotázky nejsou odpovědi zcela jednotné. Ve dvou případech je tento motivující faktor potvrzen stručným souhlasem. Ve třech dalších případech si oslovení myslí, že to záleží na konkrétních podmínkách a možnostech ve firmě, v jenom případě došlo k odmítnutí. Na výsledek je nutné se dívat stejným způsobem jako na výsledek předchozí podotázky, tedy, že jej na základě verbálního hodnocení není zcela možné potvrdit jako kladný.
11	Jednalo se o doplňkovou otázku, většina respondentů na ni však našla odpověď. V některých případech souhlasili dotazovaní s návodnou otázkou a s příkladem, že OZP mohou mít určitý pozitivní vliv, či určitý přínos pro kolektiv. Jinak převažuje názor, že dalším důležitým aspektem je přínos pro OZP, ať už proto, že získají práci, nebo proto, že se o nich zpřesní některé informace a rozšíří poznání.
12	Přesto, že dva oslovení odpovídají poměrně nejistě, je tuto otázku možné považovat za spíše potvrzenou. Není velká tendence tuto domněnku vyvracet. Nejvážnější argument proti je spojen s tím, že specifika OZP lze ve skutečnosti aplikovat tímto způsobem pouze velmi obtížně. Polovina respondentů odpověď přímo potvrzuje.
13	Zvláštní motivace OZP se potvrdila prakticky ve všech případech. S pozitivní motivací souhlasí prakticky všichni respondenti, někteří projevují souhlas i s motivací opačnou negativní, ale u té se objevuje i názor, že negativní motivace může být problémem u všech, ne jenom u OZP.
14	Respondenti nepopírají, že OZP v některých případech mohou splnit běžné podmínky trhu práce, ale většinou dodávají, že je to do značné míry individuální. Shodují se, že to, na kolik podmínky trhu práce doopravdy splní, záleží jak na konkrétní OZP, tak podmínkách pracovní pozice, na kterou se hlásí.
15	V polovině případů byl projevěn souhlas s možností řešit rozpor, vzniklý na základě specifík OZP kompromisem. V jednom případě by se dala odpověď považovat za souhlas s podstatnými výhradami a ve dvou případech si oslovení myslí, že pro kompromis není dostatek prostoru. V obou odmítavých případech tento postoj zdůvodňují na základě postoje, který by měl zaujmout zaměstnavatel. Výsledek by mohl být považován za potvrzený, ale i tak je do značné míry nutno zohlednit zpětnou vazbu získanou výzkumem v praxi.

9.3 Hodnocení prostřednictvím srovnání s obsahem BP

Tabulka č. 15 Výsledky rozhovoru s panem Rostislavem Sedláčkem (OZP, OSVČ)³⁵

Srovnávací výsledková tabulka 1			
Tabulka č. 8jméno	Rostislav Sedláček		
instituce, druh osoby	OZP (nevidomý), OSVČ		
pozice	OSVČ		
ze své pozice zastupuje	OZP, drobné živnostníky		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	12. 11. 2013 16:00 - 17:00		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	Negativní
1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10c	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkem	15	2	5

³⁵ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s panem Rostislavem Sedláčkem.

Tabulka č.16 Výsledky rozhovoru s panem Mgr. Petrem Zavadilem (Tyflocentrum)³⁶

Srovnávací výsledková tabulka 2			
jméno	Mgr. Petr Zavadil		
instituce, druh osoby	Tyflocentrum, o. p. s. sociální firma Ergones,		
pozice	ředitel		
ze své pozice zastupuje	neziskové organizace, podporu OZP		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	13. 11. 2013 13:00 - 13:45		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10c	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkem	14	6	2

³⁶ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s panem Mgr. Petrem Zavadilem.

Tabulka č. 17 Výsledky rozhovoru s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou (Testco SW)³⁷

Srovnávací výsledková tabulka 3			
jméno	Mgr. Markéta, Vitoslavská, Ing. Jitka Škrabalová		
instituce, druh osoby	Tesco SW, a. s.		
pozice	Zástupkyně z úseku Lidské zdroje		
ze své pozice zastupuje	zaměstnavatele		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	20. 11. 2013 10:15 -11:00		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
celkem	18	1	3

³⁷ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a Ing. Jitkou Škrabalovou.

Tabulka č. 18 Výsledky rozhovoru s paní PhDr. Danou Farnou (Úřad práce)³⁸

Srovnávací výsledková tabulka 4			
jméno	PhDr. Dana Farná		
instituce, druh osoby	Úřad práce, územní pracoviště Přerov		
pozice	Specialistka na zaměstnávání OZP		
ze své pozice zastupuje	Státní instituce		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	21. 11. 2013 13:40 - 14:30		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10c	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkem	18	2	2

³⁸ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s paní PhDr. Danou Farnou.

Tabulka č. 19 Výsledky rozhovoru s paní Mgr. Darinou Růžičkovou (Tyfloservis)³⁹

Srovnávací výsledková tabulka 5			
jméno	Mgr. Darina Růžičková		
instituce, druh osoby	Tyfloservis, o. p. s.		
pozice	vedoucí pobočky		
ze své pozice zastupuje	Neziskové organizace, podporu OZP		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	28. 11. 2013 10: 00 - 11:00		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10c	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkem	14	7	1

³⁹ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s paní Mgr. Darinou Růžičkovou.

Tabulka č.20 Výsledky rozhovoru s paní Ivanou Kociánovou (Městský úřad Tovačov)⁴⁰

Srovnávací výsledková tabulka 6			
jméno	Ivana Kociánová		
instituce, druh osoby	Městský úřad Tovačov		
pozice	tajemník		
ze své pozice zastupuje	Samosprávné celky		
datum a čas uskutečnění rozhovoru	4. 12. 2013 9:15 - 10:00		
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10b	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10c	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkem	11	10	1

⁴⁰ Vlastní zpracování na základě rozhovoru s paní Ivanou Kociánovou.

Tabulka č.21 Shrnutí výsledků dle respondentů⁴¹

Tabulka shrnutí výsledků u jednotlivých respondentů				
respondent	pozitivní	neutrální	negativní	shoda s BP
Rostislav sedlárek OZP, OSVČ	15	2	5	68 %
Mgr. Petr Zavadil Tyflocentrum	14	6	2	64 %
Mgr. Markéta Vitoslavská, Tesco SW, úsek lidské zroje	18	1	3	82 %
PhDr Dana Farná, Úřad práce Přerov	18	2	2	82 %
Mgr. Darina Růžičková, Tyfloservis	14	7	1	64 %
Ivana Kociánová Městský úřad Tovačov.	11	10	1	50 %
celkem	90	28	14	68%
Průměrné výsledky	68	21	11	69 %

Tabulka č. 22 Celkové dosažené výsledky⁴²

Tabulka znázornění celkových dosažených výsledků					
vzájemná shoda			Shoda s BP		
výskyt hodnoty		Výskyt v procentech	výskyt hodnoty		výskyt v procentech
100 % shody	5	23%	100 % shody	5	23%
83 % shoda	4	18%	82 % shoda	4	18%
67 % shody	7	32%	67 % shody	6	27%
50 % shody	6	27%	50 % shody	3	14%
33 % shody	0	0%	33 % shody	3	14%
17 % shody	0	0%	15 % shody	1	4%

⁴¹ Vlastní zpracování.

⁴² Vlastní zpracování.

Tabulka č. 23 Shrnutí výsledků dle odpovědí⁴³

Tabulka shrnutí výsledků u jednotlivých odpovědí					
číslo otázky	pozitivní	neutrální	negativní	vzájemná shoda	Shoda s BP
1	5	1	0	83 %	83 %
2	4	1	1	67 %	67 %
3	5	1	0	83 %	83 %
4	6	0	0	100 %	100 %
5	5	1	0	83 %	83 %
6	1	4	1	67 %	17 %
7	4	1	1	67 %	67 %
8	4	1	1	67 %	67 %
9	5	1	0	83 %	83%
10a	6	0	0	100 %	100 %
10b	3	1	2	50 %	50 %
10c	2	3	1	50 %	33 %
11	6	0	0	100 %	100 %
12	3	2	1	50 %	50 %
13	6	0	0	100 %	100 %
14	4	2	0	67 %	67 %
15	3	1	2	50 %	50 %
16	2	1	3	50 %	33 %
17	2	3	1	50 %	33 %
18	4	2	0	67 %	67 %
19	6	0	0	100 %	100 %
20	4	2	0	67 %	67 %
Celkem	90	28	14	72%	67%

⁴³ Vlastní zpracování.

9.4 Celkové zhodnocení

Na základě zhodnocení odpovědí všech 6ti respondentů je možné sledovat celou řadu různých názorů a pohledů, nicméně přesto, že každý respondent nahlíží na problematiku zaměstnávání OZP trochu jinak, jsou jejich názory po patřičném vyhodnocení spojitelné do jakéhosi pomyslného celku. Celková škála získaných odpovědí na dané otázky může vytvořit jakýsi obraz o tom, jak je možné se na zaměstnávání OZP dívat. Platí to obzvláště, pokud jednotlivé otázky oddělíme jako samostatné celky. Šest respondentů je možné na základě rozdílnosti některých odpovědí považovat za dostačující počet.

Na základě celkových výsledků vyhodnocení lze prohlásit šetření jako takové za úspěšné, neboť z kvalitativních i kvantitativních údajů vyplývá, že se potvrdila víc než polovina vstupních dat. Konkrétní počet otázek, svázaných s jistým názorem, jež je možné považovat za potvrzené, byl 15. Dále byly 3 otázky, které sice vykazují jistou shodu, ale ne dostatečnou na to, aby byly považovány za plně potvrzené a případně by si vyžadovaly další pozornost a zpřesnění pokračováním šetření. Poslední skupinu otázek v počtu 4 je nutné považovat vyvrácené hypotézy. Souhrnná hodnota úspěšnosti potvrzování vložených názorů je 68 %, což je zhruba o jedno procento výš, než je hranice nutná pro to, aby byly jednotlivé body šetření považovány za potvrzené. Nelze tedy říci, že by tato celková statistika vypovídala o jasném bezpochybném potvrzení otázek jako celku.

10 Příklad rychlé správné adaptace OZP do běžného života

Pan Rostislav Sedláček je jedním z možných příkladů situace, kdy i osoby s relativně těžkým zdravotním postižením mohou celkem snadno najít vhodné uplatnění, rychle se adaptovat a vrátit zpět do normálního života, v případě posledně řečeného alespoň tolik, nakolik to je reálně možné. S jeho souhlasem jsem se rozhodl tohoto příkladu využít a na základě údajů, které mi poskytl, blíže poukázat na některé potenciální možnosti OZP.

Pan Rostislav Sedláček byl původním povoláním údržbář se středním vzděláním bez maturity. Pracoval v masokombinátu. Později následkem velmi nepříjemného úrazu při provádění jistých stavebních prací přišel zcela o zrak a stal se tak osobou s těžkým zdravotním postižením. Jeho diagnóza je celkem jasná. Patří mezi zrakově postižené, přesněji řečeno mezi nevidomé, protože nevidí více než pouze náznaky rozdílů světla a tmy. Důsledkem tohoto postižení byla původně ztráta orientace, dočasná velká ztráta samostatnosti a všechny průvodní jevy, které jsou u tohoto typu postižení běžné.

Bylo potřeba, aby se určitým způsobem se svým zdravotním postižením vyrovnal. Naštěstí se mu to docela dařilo. Pan Sedláček vždy patřil k těm, kteří se přes veškeré komplikace, jež by mu mohly z jeho handicapu v životě vyplynout, nevzdávají. Velmi brzy začal navštěvovat neziskové organizace a zjišťovat, jaké možnosti se mu nabízejí. Získal podporu Tyflocenta a Tyfloservisu v Olomouci a s touto podporou se učil žít v nově vytvořených podmínkách. Součástí služeb, které poskytuje Tyfloservis, jsou výukové lekce sebe obsluhy, kurzy zacházení s bílou holí, Braillova písma nebo též výběr a výuka zaměřené na kompenzační pomůcky. Tyflocentum nabízí některé služby, snaží se o začlenění svých klientů do společnosti a jeho střediska informatiky a digitalizace zase poskytují výuku práce s počítačem a se speciálním softwarem, který mohou využívat i zrakově postižení. Těchto služeb zřejmě pan Sedláček v rámci spolupráce hojně využíval.

Brzy se dostavily výsledky. Pan Sedláček se stal v jistých ohledech plně samostatným. Samostatnosti ve všech směrech je u osob s těžkým postižením poměrně obtížné dosáhnout. Pan Sedláček se brzy naučil dobře orientovat a začal se samostatně pohybovat, a to ne jen ve vlastním bytě nebo v jeho okolí, ale i mimo město, kde bydlí. Cestovánímu usnadňovaly některé kompenzační pomůcky a také vodící pes, o něhož si pan Sedláček téměř okamžitě zažádal. Dobré ovládnutí kompenzačních pomůcek mu zajistilo, že se mohl věnovat spoustě aktivit, kterým by se jinak věnovat nemohl. Mezi věci, v nichž od počátku poměrně vynikal, patřila dobrá obsluha počítače,

kteřou mu zajiřřoval odeřitací software od firmy Dolphin. Obsluhou počítače je zde myřleno předeveřřím dobré vyuřívání veřřiny jeho zřkladnřích funkcří.

Kdyř se pan Sedlřáček řástečně adaptoval, zařal si paralelně se zřskřvřním novřch poznatků a opětovnřm osamostatnřvřním se hledat přáci. Zorientoval se poměrně rychle. Přihlřsil se do Prahy na speciřlnř masěřský kurz, který ťspěřně absolvoval, a tak obnovil svoji kvalifikaci. Starou přáci nemohl kvřli ztrřtě zraku samozřejmě dře vykonřvat. V přřpadě nové přáce na tom byl daleko lěpe, protože musel mřsto zraku vyuřřvat hmat a sluch. Nevidomř lidě, kteřř umř řřst Braillovo přsmo, mřvřjř přsty opravdu dore vycvičeně a mohou je dore pouřřvat přř svě přáci. Dle slov samotného pana Sedlřčka by mohl zřstat v Praze, kdyby sřm řtel, ale nezřstal tam, protože si řtel najřt přáci blřze domova. Jiř jako OSVČ uzavřel smlouvu se saunou v Tovačově a zřskal tak přáci masěřa v blřzkosti svěho bydliřtě. Tuto přáci vykonřval dosti svědomitě a brzy se stal v tovačovskě lokalitě poměrně oblřbenř a vyhledřvanř. Nejen proto, ře v malřch městech, jako je Tovačov, masěřů přlřř mnoho nenř a lidě řasto musř jezdit do velkřch měřt, ale hlavně proto, ře spousta lidř byla se sluřbami, kteřř poskytoval spokojena. Postupně si vytvořil střlou klientelu, jeho přáce se relativně dore dařila.

Dostal i několik dalřich pracovnřch nabřdek, zřcestnil se vřbřrověho řřzenř na jinou masěřskou pozici v jedně z nemocnic v okolř. Vřbřrově řřzenř vyhrřl, ale nebyl přřjat jako OZP. Pozdřji pan Sedlřáček svě pracovnř aktivity jeřtě rozřřil a zřřdil si malř internetovř obchod s potravinovřmi doplňky. Ten je sice nověřř, ale zatřm se nezďa, ře by tento drobnř podnikatelskř zřměr měl břt neťspěřnř. Jednř se o poměrně modernř oblast podnikřnř, kteřř je na vzestupu, a proto je dosti mořně, ře i v těto oblasti mřře pan Sedlřáček dosřhnout stejného relativnřho ťspěchu jako v přřpadě svě masěřskě přáce.⁴⁴

Pan Sedlřáček by zcela jistě mohl zastřvat i jině pozice. Některě z nich by se nabřzely v rřmci organizaci, kteřř se zrakově postiřenřmi běřně pracujř. Zcela jistě by mohl vykonřvat veřřinu z těch pozic, kteřř byly jinřmi jmenovřny jako přřklady těch, kteřř mohou zastřvat OZP, a snad i některě pozice, kteřř pro OZP uzpřsobeny nejsou. Mohl by pracovat jako telefonista, specialista na vřuku OZP, nebo jako přřvodce na některřch vřstavřch pořřdanřch pro OZP.

OZP s podobnřm problěmem, jako mř pan Sedlřáček, je zajřstě vřce, hlavně pokud se podřvřme na zdravotnř postiřenř jako takově. Nenř samozřejmě jedinřm z těch, kterřm se podařilo najřt přáci bez veřřich problěmů, i kdyř mezi OZP jich ťř zdaleka tolik nenř. Pan Sedlřáček dokonce uvřřjř, ře vř o několika dost podobnřch přřpadech. Za vřechny uvřřjř

⁴⁴ Obsah druhě, individuřlnř řřstř rozhovoru s panem Rostislavem Sedlřčkem.

zcela nevidomého programátora, který se ve své práci doopravdy vyzná. Jeho zásadním problémem je, že svým zrakem může zpracovávat pouze jádro softwaru a nevidí na jeho grafickou úpravu, což mu znesnadňuje úkol stát se úspěšným ve světě těch, kteří nemají zrakové postižení a grafické prostředí je pro ně o to důležitější. Může ale dosti vyniknout při tvorbě softwaru pro skupinu lidí, která má podobné potíže jako on. Může ale sloužit jako příklad nejen vnějšímu světu, ale také jako příklad pro všechny OZP. Dokázal se poprat s obtížemi, které mu přineslo zhoršení zdravotního stavu, najít si uplatnění, znovu nalézt směr, smysl života a obnovil i svou samostatnost, nakolik to jen bylo možné. Lidí ze svého okolí dokáže poznat nečekaně rychle a vůbec dělá některé věci, o nichž by si mohla spousta lidí říct, že je vůbec dělat nemůže. Pokud bychom se dobře rozhlédli kolem sebe, určitě bychom objevili celou řadu lidí, jež mají podobné zkušenosti a mohou uvést další příklady.

Právě takové příklady úspěšného návratu do života by mohly být řešením obecného problému OZP. Pokud by se mohlo podařit, aby takový návrat nebo zařazení do života, v případě těch, kteří mají svůj handicap od narození, byl možný ve více případech, pokud by se podařilo zvýšit procento adaptibilních OZP, znamenalo by to velký pokrok pro OZP i pro celou společnost.

V ZÁVĚR

Pět faktorů ovlivňujících začlenění OZP do společnosti a získání vhodného uplatnění

Zlepšení připravenosti OZP

Připravenost OZP, a to po všech stránkách, je velice důležitá. Na základě vyhodnocení výzkumu a snad i na základě některých tvrzení v použité literatuře je možné říct, že potenciální zaměstnavatelé jsou doopravdy ochotni akceptovat zejména ty OZP, které jsou na výkon své práce plnohodnotně připraveny, což znamená, že mají potřebné vzdělání a kvalifikaci k vykonávání požadované práce, ale i schopnost se snadno zapracovat a dále rozvíjet.

Splnění tohoto bodu by znamenalo zabývat se řadou témat. Na prvním místě by bylo potřeba začít pokusem o zlepšení úrovně průměrného vzdělání OZP. To je teoreticky možné, protože vzdělávacích institutů pro OZP neustále přibývá. Také integrační snahy se často neminou účinkem. S použitím správných výukových metod a pokročilé soudobé technologie by snad bylo možné vyřešit problém vyšších stupňů vzdělání a jejich vyššího výskytu u OZP.

Kvalitní vzdělání by se pak stejně jako u normálních lidí stalo pilířem další přípravy a rozvoje i adaptace, přičemž v konečné fázi adaptace může hrát významnou roli působení a pomoc neziskových organizací působících v této oblasti.

Zlepšení povědomí a informovanosti o OZP u širší veřejnosti

Lidé, kteří jsou do problematiky OZP nějakým způsobem zasvěceni, o ní mají docela dobrý přehled. U širších vrstev lidí nebo možná lépe řečeno u obecné veřejnosti a možná i u některých podnikatelských subjektů tomu tak být nemusí a zřejmě ani není. Zlepšení představy o problematice OZP, odstranění předsudků a otevření větší diskuse by v tomto ohledu výrazně napomohlo přiblížení všech zúčastněných stran nalezení vhodných řešení.

V tomto ohledu hrají opět velkou roli neziskové organizace a jejich informační podpora a snaha o zviditelnění některých skutečností a pořádaných akcí, ale také samotné OZP s jakousi sebepropagací. Nejvíce je v této oblasti možné udělat, pokud je veřejnost otevřená přijetí vhodných informací o OZP a problémech s nimi spojených.

Nalezení způsobu vhodné podpory zaměstnávání OZP

Jedním ze základních bodů podpory OZP je splnění podmínky, která se nachází v předchozím odstavci. Bez informovanosti o OZP není prakticky možné vyvíjet nějakou účinnější snahu o zlepšení zaměstnanosti OZP. Dále existuje celá řada možností podpory ze strany státu, lokálních institucí, neziskových organizací i veřejnosti.

Ze strany státu je v současné době poskytována celkem konzervativní podpora v rámci politiky zaměstnanosti. K samotné soudobé podpoře vlastně patří i povinnost zaměstnávat OZP. Je otázkou, jestli je to jediný vhodný způsob, jak OZP podporovat. Jeden ze zastoupených názorů v tomhle ohledu je, že by mělo být zaměstnávání OZP i jeho podpora vázáno především na dobrovolnost a získání společensky morálních protihodnot. Pokud by se našel jiný prostředek podpory OZP, role státu by se mohla částečně snížit.

To, jaký způsob podpory by byl nejlepší, může být vnímáno do značné míry subjektivně a záleží to může i na diskusi mezi zúčastněnými stranami. Řešení daného problému by mělo být vhodným kompromisem, pokud možno co nejlépe vyhovujícím všem zainteresovaným stranám.

Schopnost vnímat OZP individuálně

Z obou částí BP jasně vyplývá, že je velmi důležité, aby se na OZP pohlíželo dostatečně individuálně. Všechny OZP mají vlastní osobní prvek, který vstupuje do hry minimálně stejně, ne-li více, než jejich zdravotní postižení. Je proto důležité, aby samotné zdravotní postižení nebylo ztotožňováno s OZP. Dále by měly být odlišovány jednotlivé typy zdravotních postižení, jejich specifika a specifické projevy u dané osoby. To všechno alespoň v takové míře, v jaké to může běžný člověk pochopit. Je-li to možné, měly by tyto zvláštní projevy zdravotního postižení být odpovídajícím způsobem akceptovány.

Sociální stránka společnosti

OZP jsou součástí společnosti a jejich sociálních struktur a snaží se do ní právoplatně začlenit. Společnost může jejich začlenění výrazně napomoci. Nejlepšími nástroji takové nápomoci jsou vnímavost, porozumění a schopnost uzavřít určitý kompromis. To by samozřejmě mělo platit oboustranně, jak pro společnost a potenciální zaměstnavatele, tak i pro OZP. Umění pochopit, řešit složité situace a uzavírat kompromisy je jedním z nejdůležitějších nástrojů sociálních struktur, ať už se jedná o OZP nebo nikoli.

Jednotlivé body jsou mezi sebou úzce provázané, cesta ke zlepšení současné situace se zakládá na všech z nich, je založená na jejich vzájemné kombinaci.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Sedlář Petr
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Personální management osob se zdravotním postižením
Název práce v anglickém jazyce:	Personal Management of Disabled People
Vedoucí práce:	RNDr. Ing. Miroslav Rössler, CSc., MBA
Počet stran:	85
Počet příloh:	2
Rok obhajoby:	2014

Klíčová slova v českém jazyce: osoby se zdravotním postižením, personální management, specifika zaměstnávání, polootevřený rozhovor, statistické zpracování

Klíčová slova v anglickém jazyce: disabled people, personal management, employment specifics, structured interview, statistical evaluation

Bakalářská práce pojednává o aspektech zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vztahu k personálnímu řízení firmy. Součástí problematiky je základní přehled informací k zaměstnávání osob se zdravotním postižením obohacený o specifika, která se týkají především této skupiny potenciálních zaměstnanců. Práce také zahrnuje šetření, vedené formou polootevřeného rozhovoru se zástupci jednotlivých zainteresovaných skupin, včetně příslušného verbálního a statistického vyhodnocení.

This bachelor thesis deals with the aspects of employing disabled people with regards to the personal management of a company. The thesis also includes the basic summary of information connected with employing disabled people which is supplemented by the specifics related to a group of potential employees. The thesis also includes the survey using the method of a semi-structured interview with the representatives of all the categories involved as well as its verbal and statistical evaluation.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

1. ČERVINKA, T., aj. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: Anag 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-529-0.
2. ČERVINKA, T., aj. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
3. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu - zásady pedagogického výzkumu*. 1 vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4. Kap. 4.3, Interview v pedagogickém výzkumu, s. 182 - 184.
4. FINDRA, J., KATUŠČÁK, D., MEŠKO, D., a kol. *Akademická příručka*. Uprav. české vyd. Martin: Osveta, 2006. ISBN 80-8063-219-7. Kap 4, Kazuistika, s. 73 - 77.
5. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. rozšíř. české vyd. 261 s. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0. Kap. 14, Interview, s. 136 - 141.
6. KULDOVÁ, L. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem*. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7211-408-5.
7. KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem - etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010. 193 s. ISBN 978-80-87269-12-1.
8. KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 208 s. ISBN 978-80-247-3983-0.
9. OCHRANA, F. *Metodologie vědy - Úvod do problému*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2009. 156 s. ISBN 978-80-246-1609-4. Kap. 1, Volba metodologie a výzkumných metod a stanovení cílů, s. 11 - 33.
10. ONDŘEJOVIČ, P. *Úvod do metodologie společenskovedního výzkumu*. 1. vyd. Bratislava: VEDA, 2007. 248 s. ISBN 80-2240-970-4. Kap. 5.4.2, Rozhovor, s. 150 - 152.
11. ŠIROKÝ, J. *Tvoříme a publikujeme odborné texty*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2011. 208 s. ISBN 978-80-251-3510-5. Kap. 2, Metodologie práce, vědecké metody a metodika práce, s. 27 - 33.

Elektronické zdroje

12. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 07 [cit. 2013-1-14]:
<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.
13. Odpověď na elektronické podání od Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 20. prosince 2012.

Zákony

14. OSN. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.
15. Zákon 155/1995 sb. ze dne 30 června 1995 o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů.
16. Zákon 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů.
17. Zákon č.262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č.435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.
19. Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

Rozhovory

20. Rozhovor s panem Rostislavem Sedláčkem.
21. Rozhovoru s panem Mgr. Petrem Zavadilem.
22. Rozhovor s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou.
23. Rozhovor s paní PhDr. Danou Farnou.
24. Rozhovor s paní Mgr. Darinou Růžičkovou.
25. Rozhovor s paní Ivanou Kociánovou.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Srovnání věku	35
Tabulka č. 2 Srovnání věku v procentech	35
Tabulka č. 3 Vzdělání u zdravotně postižených	37
Tabulka č. 4 Ekonomická aktivita zdravotně postižených	38
Tabulka č. 5 Typy zdravotního postižení	40
Tabulka č. 6 Míra zdravotního postižení	40
Tabulka č. 7 Rozvržení délky současné výdělečné činnosti	42
Tabulka č. 8 Rozhovor s panem Rostislavem Sedláčkem (OZP, OSVČ)	47
Tabulka č. 9 Rozhovor s panem Mgr. Petrem Zavadilem (Tyflocentrum)	49
Tabulka č. 10 Rozhovor s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou (Tesco SW)	51
Tabulka č. 11 Rozhovor s paní PhDr. Danou Farnou (Úřad práce)	53
Tabulka č. 12 Rozhovor s paní Mgr. Darinou Růžičkovou (Tyfloservis)	55
Tabulka č. 13 Rozhovor s paní Ivanou Kociánovou (Městský úřad Tovačov)	57
Tabulka č. 14 Shrnutí všech šesti uskutečněných rozhovorů	59
Tabulka č. 15 Výsledky rozhovoru s panem Rostislavem Sedláčkem, (OZP, OSVČ)	61
Tabulka č. 16 Výsledky rozhovoru s panem Mgr. Petrem Zavadilem (Tyflocentrum)	62
Tabulka č. 17 Výsledky rozhovoru s paní Mgr. Markétou Vitoslavskou a paní Ing. Jitkou Škrabalovou (Tesco SW)	63
Tabulka č. 18 Výsledky hovoru s paní Phdr. Danou Farnou (Úřad práce)	64
Tabulka č. 19 Výsledky rozhovoru s paní Mgr. Darinou Růžičkovou (Tyfloservis)	65
Tabulka č. 20 Výsledky rozhovoru s paní Ivanou Kociánovou (Městský úřad Tovačov)	66
Tabulka č. 21 Shrnutí výsledků dle respondentů	67
Tabulka č. 22 Celkové dosažené výsledky	67
Tabulka č. 23 Shrnutí výsledků dle odpovědí	68

Seznam zkratk

CSÚ - Český statistický úřad

EU - Evropská unie

MSPV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSN - Organizace spojených národů

OSVČ - osoba samostatně výdělečně činná

OZP - osoba se zdravotním postižením

Seznam příloh

Příloha č. 1 - maximální výčet informací, které měly být zjištěny nebo řádným způsobem ověřeny dotázaním se u některých institucí

Příloha č. 2 - odpověď MSPV na elektronické podání

Přílohy

Příloha č.1 - maximální výčet informací, které měly být zjištěny nebo řádným způsobem ověřeny dotázaním se u některých institucí

1. počet všech osob se zdravotním postižením
2. počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením
3. počet zaměstnavatelů, kteří mají dle zákona povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (4% z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, pro společnosti, které mají více než 25 zaměstnanců)
4. počet zaměstnavatelů, kteří plní:
 - a. zaměstnáváním v pracovním poměru
 - b. náhradním plněním (odebíráním výrobků, nebo služeb od odběratelů, kteří zaměstnávají víc jak 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo od OSVČ bez zaměstnanců, která je také osobou se zdravotním postižením)
 - c. odvodem do státního rozpočtu
5. procentuální rozdělení zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením podle typu organizace na:
 - a. ziskové společnosti (s. r. o., a. s., v. o. s., k. s. atd.)
 - b. neziskové organizace (o. p. s., atd.)
 - c. osoby samostatně výdělečně činné
6. počet, nebo procentuální charakteristiku zaměstnavatelů, kteří plní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nad rámec zákonem stanovené povinnosti
7. průměrný počet zaměstnanců, které zaměstnávají zaměstnavatelé, jež:
 - a. pouze plní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením
 - b. plní nad rámec zákonem stanovené povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Všechny tyto informace mě zajímají na území celé České republiky a dále zvlášť na území Olomouckého kraje.

Příloha č. 2 - Odpověď MSPV na elektronické podání - scan

V Praze dne 20. prosince 2012
Č. j.: 2012/96914 - 411

Vážený pane Sedláři,

obdržel jsem Vaše podání ze dne 14. prosince 2012, ve kterém se dotazujete na některé záležitosti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v souvislosti s přípravou Vaší bakalářské práce.

Z výběrového šetření pracovních sil prováděného Českým statistickým úřadem vyplývá, že v roce 2010 bylo v České republice 669,4 tis. osob se zdravotním postižením. Více na

[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/3E0046717A/\\$File/310110q414.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/3E0046717A/$File/310110q414.pdf).

Statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, které obsahují počty uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, jsou umístěny na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tito zaměstnavatelé mají povinnost písemně ohlásit způsob plnění povinného podílu Úřadu práce ČR do 15. února následujícího roku. Za rok 2010 ohlásilo plnění povinnosti 21 715 zaměstnavatelů.

Údaj o tom, kolik zaměstnavatelů plní uvedenou povinnost jednotlivými formami (zaměstnáváním, odběrem výrobků či služeb od zaměstnavatelů s více než 50 % osob se zdravotním postižením, odvodem do státního rozpočtu) není možné sdělit, protože jednotlivé formy je možné mezi sebou libovolně kombinovat. Většina zaměstnavatelů tedy plní povinnost prostřednictvím kombinace více forem.

Ostatní informace, na které se ve svém podání dotazujete, nejsou Ministerstvem práce a sociálních věcí statisticky sledovány.

S pozdravem

Ing. Štefan Duháň v. r.
ředitel odboru právní podpory a
metodiky trhu práce

Vážený pan
Petr Sedlář
sedlpetas@seznam.cz