

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Jiří Bartoš

**Problematika zaměstnávání osob se
zdravotním postižením v České republice
perspektivou zaměstnavatelů**

Bakalářská práce

Praha 2015

Autor práce: **Jiří Bartoš**

Vedoucí práce: **Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.**

Rok obhajoby: 2015

Bibliografický záznam

BARTOŠ, Jiří. *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice perspektivou zaměstnavatelů*. Praha, 2015. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Abstrakt

Cílem práce „Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice perspektivou zaměstnavatelů“ je zjistit, jaká je role zaměstnavatelů v současném institucionálním nastavení českého sociálního systému podpory zaměstnanosti zdravotně postižených osob. Práce vychází z teoretického rámce teorie racionální volby, společenských preferencí a konceptu CSR. Práce se zabývá analýzou parametrů české podpory zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se ZP, pohledem zaměstnavatelů na tuto podporu a přístupem zaměstnavatelů k aktivnějšímu zapojení jich samých na integraci osob se ZP na volném trhu práce. K tomuto účelu práce využívá jak vybrané realizované výzkumy a studie dané problematice se věnující, tak vlastní výzkumné šetření zaměstnavatelů.

Abstract

The aim of the thesis "The issue of employment of people with disabilities in the Czech Republic from the perspective of employers," is to determine what is the role of employers in the current institutional setting of the Czech social system of employment support for disabled people. The work is based on the theoretical framework of the rational choice theory, social preferences and the concept of Corporate Social Responsibility. The thesis analyzes the parameters of the Czech support to employers in employing persons with disabilities, the employers view on this support and the attitude of employers towards their more active involvement in the integration of persons with disabilities in the open labor market. For this purpose, the work uses a selection of completed researches and studies dealing with the issue and the research survey of employers conducted by the author of this thesis.

Klíčová slova

nezaměstnanost, osoby se zdravotním postižením, zaměstnavatelé, sociální politika, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, společenská odpovědnost podnikání

Keywords

unemployment, persons with disabilities, employers, social policy, active employment policy, labor market, corporate social responsibility

Rozsah práce: 85 380 znaků

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.

Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.

Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 13.5.2015

Jiří Bartoš

Poděkování

Mé poděkování patří Mgr. Miriam Kotrusové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.



TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd
Institut sociologických studií
Katedra veřejné a sociální politiky

PŘEDPOKLÁDANÝ NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE:

PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM
POSTIŽENÍM V ČESKÉ REPUBLICE PERSPEKTIVOU
ZAMĚSTNAVATELŮ

DIPLOMANT: Jiří Bartoš

KONZULTANT: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

1. Vymezení předmětu zkoumání a strukturace výzkumného tématu

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nejen v České republice dlouhodobým problémem. Osoby se zdravotním postižením tvoří na volném trhu práce ohroženou skupinu, která pokrývá celou věkovou, profesní a vzdělanostní strukturu společnosti, zejména pak osoby vyššího věku nebo s nižší úrovní vzdělání. Tvrdé podmínky konkurence na volném trhu práce znevýhodňují kohokoli s náznakem chyby či slabiny, což má za následek jak obavu osob se zdravotním postižením z přijímacích řízení, tak obavu podnikatelů a manažerů ze zaměstnávání OZP. Mnohé OZP jsou tak odkázány na pomoc státu a státního sociálního systému. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo v prosinci 2013 10,5 % OZP, tj. 62 789 osob. OZP jsou však skupinou nejvíce ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností.

Státní sociální systém proto poskytuje komplexní pomoc OZP v jejich složité situaci. Má-li však tento systém postihnout základní problém OZP, musí hledat způsoby, jak co nejlépe pomoci postiženým osamostatnit se. Nutným předpokladem je zaměstnání dané osoby. V rámci sociálního systému byl vytvořen chráněný trh práce, který nepodléhá silným konkurenčním silám, ani konkurenčním silám v rámci podnikání, je však závislý na dotacích sociálního systému. I když tedy chráněný pracovní trh může OZP poskytnout možnost získání nebo obnovení pracovních návyků, situaci OZP na volném trhu práce jako takovou, a tudíž větší finanční samostatnost OZP, neřeší. Kritickým bodem poskytování státní pomoci je tak podpora přechodu OZP z chráněného trhu práce na otevřený trh práce. Úspěšnost s jakou je toho daný sociální systém schopen tak významně určuje jeho celkovou efektivitu. A právě schopností českého sociálního systému navracet OZP na volný trh práce se bude tato bakalářská práce zabývat.

Proces návratu na volný trh práce je však konceptem, který vyžaduje spolupráci jak ze strany státu, tak ze strany OZP a také ze strany zaměstnavatelů. Tato práce se tedy bude zabývat metodami státní podpory a vytváření motivace pro zaměstnavatele, kteří OZP zaměstnávají, v ČR.

Prvním bodem práce bude definice OZP a deskripce situace OZP na trhu práce. Dále se práce bude zabývat českým systémem podpory zaměstnanosti OZP a jeho snahou o začleňování OZP na trh práce. Dalším bodem pak bude analýza příkladů dobré praxe ve vybraných zemích EU. Následovat bude část analyzující zkušenosti a názory zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP.

2. Teoreticko-hodnotová východiska

- Rovné příležitosti pro OZP; lidská práva; právo na práci
- OZP na volném trhu práce jako cíl politiky zaměstnanosti
- Zaměstnatelnost OZP
- Společenská odpovědnost podnikání

3. Cíle diplomové práce

Cílem bakalářské práce bude zjistit, zdali současné nastavení českého systému podporuje zařazování OZP na volný trh práce, tzn. zdali jsou zaměstnavatelé dostatečně motivováni zaměstnávat OZP, a to ať už skrze direktivní nástroje nebo pomocí pozitivních pobídek. Na základě provedených rozhovorů bude možno formulovat problémy, které české zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním OZP omezují a bude možno zjistit jejich postoje k některým dříve formulovaným příkladům dobré praxe. Na základě provedené analýzy pak bude možno v závěru práce formulovat možná opatření, která by zařazování OZP na volný trh práce dále podpořila a zefektivnila.

4. Výzkumné otázky a hypotézy

Jak stát motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání OZP?

Jaký je pohled zaměstnavatelů na situaci zaměstnávání OZP?

Jaké jsou příklady dobré praxe v jiných zemích EU?

Jak je možné zvýšit zaměstnanost OZP z hlediska zaměstnavatelů a jaký je jejich pohled na možná doposud neaplikovaná opatření na podporu zaměstnávání OZP?

5. Metody a prameny

Práce bude především využívat kvalitativních metod výzkumu. První část práce se zaměří na analýzu současného systému podpory zaměstnavatelům k zaměstnávání OZP. Druhá část práce se pak zaměří na příklady dobré praxe z jiných zemí EU. V obou částech využiji analýzu dat z informačních zdrojů oficiálních státních institucí (MPSV, MZD, ÚP) a případně jejich obdob v jiných zemích EU, dále data z již existujících odborných studií a mnou realizovaného expertního šetření a budu vycházet také ze statistických šetření a legislativy ČR. Ve třetí části věnující se postojům, názorům a potřebám zaměstnavatelů využiji vlastního kvalitativního výzkumu, a to pomocí expertního šetření s některými zaměstnavateli zaměstnávajícími OZP, například členy AZPP. Rozhovor by měl být proveden jak se zaměstnavateli, kteří mají povinnost zaměstnávat OZP (tedy podniky s více než 25 zaměstnanci), tak i s menšími

zaměstnavateli, kteří tuto povinnost nemají, přesto OZP zaměstnávají.

6. Předpokládaná struktura diplomové práce

- 1) Úvod do výzkumného tématu
- 2) Cíle a výzkumné otázky
- 3) Teoretická východiska
- 4) Metodologická část
- 5) Politika zaměstnanosti ve vztahu k OZP
 - 5.1) Aktivní politika zaměstnanosti
 - 5.2) Zákon o zaměstnanosti
- 6) Příklady dobré praxe ve vybraných zemích EU
- 7) Zaměstnavatelé ve vztahu k OZP
- 8) Závěry

7. Základní literatura k tématu

Vědecké práce a monografie

BROŽOVÁ, D. 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon

KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kol. 2013. Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

MAREŠ, P. 1998. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. 2007. Integrace zdravotně postižených na pracovní trh [online]. Dostupný z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/integrace-zdravotne-postizenych-na-pracovni-trh>

VÝZKUMNÝ ústav práce a sociálních věcí. 2011. Postavení a strategie OZP na trhu práce [online]. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

Články ve vědeckých časopisech

HORÁKOVÁ, Markéta, Pavel Horák. 2013. „Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce.“ *Sociológia* 45 (2): 128 – 149.

GRAFFAM, Joseph Smith, Kaye Shinkfield, Alison Polzin, Udo. 2002. „Employer benefits and costs of employing a person with a disability.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* [online] 17 (4): 251 – 263. Dostupné z: <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/viewarticle?>

[data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46a9Ksqa3Sbek63nn5Kx95uXxjL6rrU6tqK5Jspa2UrOnuEywlr9lpOrweezp33vy3%2b2G59q7RbOmt022ra9JpOLfhuWz4Yuk2uBV7un3gKTq33%2b7t8w%2b3%2bS7Sq6mskWvra5PsaOuSLKc5Ifw49%2bMu9zzhOrq45Dy&hid=110](http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/viewarticle?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46a9Ksqa3Sbek63nn5Kx95uXxjL6rrU6tqK5Jspa2UrOnuEywlr9lpOrweezp33vy3%2b2G59q7RbOmt022ra9JpOLfhuWz4Yuk2uBV7un3gKTq33%2b7t8w%2b3%2bS7Sq6mskWvra5PsaOuSLKc5Ifw49%2bMu9zzhOrq45Dy&hid=110)

GUSTAFSSON, Johanna. 2013. „The Employer's perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations.“ *Journal of Vocational Rehabilitation* [online] 38 (2): 99 – 111. Dostupné z:

[http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/viewarticle?](http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/viewarticle?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46a9Ksqa3Sbek63nn5Kx95uXxjL6rrU6tqK5Jspa2UrOnuEywlr9lpOrweezp33vy3%2b2G59q7RbOmt022ra9JpOLfhuWz4Yuk2uBV36%2fmPvLX5VW%2fxKR57LO2TrGurk%2bwqrR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&hid=110)

[data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46a9Ksqa3Sbek63nn5Kx95uXxjL6rrU6tqK5Jspa2UrOnuEywlr9lpOrweezp33vy3%2b2G59q7RbOmt022ra9JpOLfhuWz4Yuk2uBV36%2fmPvLX5VW%2fxKR57LO2TrGurk%2bwqrR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&hid=110](http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/viewarticle?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46a9Ksqa3Sbek63nn5Kx95uXxjL6rrU6tqK5Jspa2UrOnuEywlr9lpOrweezp33vy3%2b2G59q7RbOmt022ra9JpOLfhuWz4Yuk2uBV36%2fmPvLX5VW%2fxKR57LO2TrGurk%2bwqrR%2b7ejrefKz5I3q4vJ99uoA&hid=110)

Metodologická literatura

HENDL, Jan. 2005. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál.

SIEBER, P. 2004. Analýza nákladů a přínosů: metodická příručka. Ministerstvo pro místní rozvoj.

Další literatura

WORLD Health Organization. Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví [online]. Praha : Grada Publishing, 2001 [cit. 2011-06-29]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf

ZÁKON č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce

ZÁKON č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti

ZÁKON č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o sociálních službách

Obsah

Úvod.....	2
1 Vymezení výzkumného tématu.....	4
2 Cíle práce a výzkumné otázky.....	6
3 Hodnotová východiska.....	7
3.1 Pojetí zdravotního postižení.....	7
3.2 Význam rovnosti a inkluze.....	7
3.3 Právo na práci.....	8
4 Teoretická východiska.....	10
4.1 Role zaměstnavatelů z hlediska ekonomických a sociologických teorií.....	10
4.1.1 Teorie racionální volby.....	10
4.1.2 Teorie společenských preferencí.....	11
4.1.3 Společenská odpovědnost firem.....	11
5 Metodický přístup.....	15
5.1 Analýza právního rámce podpory zaměstnavatelů.....	15
5.2 Výzkumné šetření zaměstnavatelů.....	15
5.2.1 Rizika a omezení výzkumu.....	20
6 Státní politika zaměstnanosti.....	21
6.1 Ukotvení politiky zaměstnanosti OZP v právním řádu ČR.....	21
6.1.1 Zákonná definice OZP.....	21
6.2 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti OZP na otevřeném trhu práce.....	22
6.2.1 Povinnosti zaměstnavatelů v problematice zaměstnávání OZP.....	23
6.2.2 Podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP.....	25
7 Pohled zaměstnavatelů na problematiku zaměstnávání OZP.....	28
7.1 Výsledky výzkumného šetření.....	28
7.1.1 Překážky při zaměstnávání OZP.....	28
7.1.2 Zkušenosti zaměstnavatelů se státní podporou při zaměstnávání OZP.....	30
7.1.3 Pohled zaměstnavatelů na koncept CSR.....	33
Závěr.....	36
Zdroje.....	39
Seznam použitých zkratk.....	45
Seznam příloh.....	46
Přílohy.....	47

Úvod

Tématem této práce je problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením (osob se ZP, OZP) je dlouhodobě široce zkoumané jak v akademickém světě tak v praktické veřejné politice. Přesto je nezaměstnanost osob se ZP stále významně vyšší než u zdravých jedinců – v březnu 2015 bylo evidováno na Úřadu práce (ÚP) 61 634 nezaměstnaných osob se ZP (tj. 11,7 % z celkového počtu nezaměstnaných), přičemž tyto osoby jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. [MPSV 2015a] Tato skutečnost podtrhuje význam této problematiky, nezbytnost se jí dále zabývat a pokoušet se hledat nová řešení a odhalovat možné nové dimenze problému. Tato práce se pokusí dosud získané poznatky opět rozšířit. V práci se zaměřím na roli zaměstnavatelů v procesu návratu OZP na otevřený trh práce a na jejich pohled na současnou situaci zaměstnávání osob se ZP.

Osoby se zdravotním postižením tvoří na volném trhu práce ohroženou skupinu, která pokrývá celou věkovou, profesní a vzdělanostní strukturu společnosti, zejména pak osoby vyššího věku nebo s nižší úrovní vzdělání. [Kalnická, Votinský 2008] Tvrdé podmínky konkurence na volném trhu práce znevýhodňují kohokoli s náznakem chyby či slabiny, což má za následek jak obavu osob se zdravotním postižením z přijímacích řízení, tak obavu podnikatelů a manažerů ze zaměstnávání osob se ZP. Mnozí zdravotně postižení jsou tak odkázáni na pomoc státu a státního sociálního systému i v případech, kdy to z hlediska jejich zbytkové pracovní schopnosti není nevyhnutelné.

Podstatná část osob se ZP na trhu práce vůbec nepůsobí, jsou ekonomicky neaktivní a nejsou tak zařazeni do statistik nezaměstnanosti. V roce 2010 na trhu práce působilo pouze 32,5 % osob se zdravotním postižením. Ovšem u osob s těžkým zdravotním postižením míra participace byla pouze 4,5 %, z osob s lehčím zdravotním postižením na trhu práce působilo 44,9 %. [Krause a kol. 2011]

Státní sociální systém poskytuje komplexní pomoc osob se ZP. Má-li však tento systém postihnout základní problém, musí hledat způsoby, jak co nejlépe pomoci osobám se ZP osamostatnit se, pokud je to možné. Nutným předpokladem je zaměstnání dané osoby. V rámci sociálního systému byl vytvořen chráněný trh práce, který nepodléhá silným konkurenčním silám, je však závislý na dotacích a institucionální struktuře této podpory. I když tedy chráněný pracovní trh může osobám se ZP poskytnout možnost získání nebo obnovení pracovních návyků, její situaci na volném trhu práce jako takovou, a tudíž větší finanční samostatnost, neřeší. Kritickým bodem poskytování státní pomoci je podpora přechodu osob se ZP z chráněného trhu práce na

otevřený trh práce, resp. z nezaměstnanosti do pracovního procesu v rámci otevřeného trhu práce. Úspěšnost s jakou je toho daný sociální systém schopen, významně určuje jeho celkovou efektivitu. Proces návratu na volný trh práce je však konceptem, který vyžaduje spolupráci jak ze strany státu, tak ze strany osob se ZP a také ze strany zaměstnavatelů.

Právě role a postoj zaměstnavatelů je v této problematice prozkoumán relativně nejméně, a to i přesto, že v posledních letech studií k tomuto tématu přibývá [VÚPSV 2012, Vokurka, Jaroš 2010; ze zahraničních studií např. Houtenville, Kalargyrou 2015 či von Schrader, Malzer, Bruyère 2014].

V rámci integrace OZP na volný trh práce, dle klasického racionálního pojetí, jsou zaměstnavatelé bráni jakožto pasivní článek této snahy, která musí být nucena, regulována, a ke které se přistupuje jakožto k prvku, který bude klást odpor vůči této snaze ze samotné podstaty vyplývající z čistě osobních zájmů a pohnutek zaměstnavatelů, resp. z tlaků výkonnostní společnosti.

Jestliže tomu tak je, jak zaměstnavatele přivést k tomu, aby spolupracovali? Vedle již zmíněného klasického pojetí role zaměstnavatelů, se v posledních desetiletích ve společnosti, v akademickém světě i v reálné veřejné politice a ekonomice, rozvíjí koncept tzv. společenské odpovědnosti firem, který se výše zmíněnou otázkou zabývá a který bude tvořit podstatné teoretické východisko této práce.

1 Vymezení výzkumného tématu

Smyslem této práce je prozkoumat potřeby zaměstnavatelů v problematice zaměstnávání osob se ZP, jejich zkušenosti s politikou zaměstnanosti státu a se státní podporou zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP. Dále se práce bude snažit analyzovat motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP a faktory, které zaměstnavatele omezují nebo naopak které podporují jejich aktivnější přístup k této problematice.

Vedlejším a snad až symbolickým smyslem práce je upozornit na problematiku jednak zaměstnávání osob se ZP, jednak i na význam začlenění všech zainteresovaných aktérů do realizace veřejných politik.

Struktura práce bude následující: nejdříve budeme zkoumat schopnosti současného českého sociálního systému zapojit zaměstnavatele aktivně do procesu integrace OZP na otevřený trh práce. „Aktivně“ znamená to, aby se sami zaměstnavatelé snažili vytvářet pracovní místa pro OZP takovým způsobem, který by byl komerčně udržitelný, tedy ve výsledku nezávislý na sociálním systému. Vycházet přitom budeme z konceptu společenské odpovědnosti podnikání, ale i z dalších teoretických východisek popisujících roli zaměstnavatelů ve společnosti. Práce se následně bude zabývat postoji českých zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP, ke státní podpoře zaměstnávání osob se ZP a přístupem k realizaci konceptu společenské odpovědnosti firem. Výsledkem práce by mělo být identifikování role zaměstnavatelů na integraci OZP na otevřený trh práce při současném nastavení politiky zaměstnanosti ČR a jeho kritické zhodnocení.

Práce bude zaměstnavatele chápat tak, jak je definuje §7 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), tedy jakožto (fyzickou nebo právnickou) osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Dále se práce bude věnovat pouze zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci. Toto omezení zkoumaného souboru zaměstnavatelů je užito z toho důvodu, že se státní politikou zaměstnanosti osob se ZP tyto zaměstnavatelé již mají alespoň minimální zkušenosti a otázku zaměstnávání osob se ZP tím či oním způsobem museli řešit nebo řeší, jelikož počet 25 zaměstnanců je hranicí pro vznik povinného podílu zaměstnávání osob se ZP (viz kapitola 6.2.1.).

Zaměříme se jak na fázi přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, tak na fázi, kdy je již po nějakou dobu zaměstnanec v pracovním poměru. Jak jsme uvedli, bude nás zajímat jakožto cíl státní podpory zaměstnanosti osob se ZP nejen přijmutí do pracovního poměru na otevřeném trhu práce, ale i dlouhodobější ekonomická udržitelnost takového pracovního vztahu. Půjde nám o faktory, které podporují

rozhodnutí zaměstnavatele OZP zaměstnat, ale i o faktory, které podporují dlouhodobou udržitelnost dané pracovní pozice.

Práce se bude zabývat skupinou osob se ZP, která trpí fyzickým postižením, tzn. tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením a která je v současné době schopna do nové práce nastoupit nebo již v rámci pracovněprávního vztahu působí. Zprvce tomu tak bude proto, že problematika zaměstnávání osob se ZP je velice široká a přesahující možnosti bakalářské práce analyzovat potřeby, postoje a zkušenosti zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se všemi typy zdravotního postižení. Za druhé tomu tak bude proto, že osoby s fyzickým a psychickým postižením mají odlišné potřeby v zaměstnání a v návaznosti na to i zaměstnavatelé přichází do styku s odlišnými skutečnostmi při zaměstnávání těchto osob (např. jsou pro různá postižení vhodné odlišné typy pracovních pozic, pracovních pomůcek apod.). Otázce zákonné definice osoby se ZP, resp. invalidní osoby se budeme věnovat v další části práce (kapitola 6.1.1.).

2 Cíle práce a výzkumné otázky

Cílem této práce je zjistit, jaká je role zaměstnavatelů v současném institucionálním nastavení českého sociálního systému podpory zaměstnanosti zdravotně postižených osob.

V souvislosti s tímto hlavním cílem a v návaznosti na vymezení výzkumného tématu v předchozí kapitole jsou vytyčeny tři dílčí cíle práce. Prvním dílčím cílem je analyzovat současné institucionální nastavení českého sociálního systému podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP. Druhým dílčím cílem je zjistit jak zaměstnavatelé vnímají současné nastavení podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP. Třetím dílčím cílem je určit překážky (subjektivní i objektivní), které brání zaměstnavatelům k jejich aktivnějšímu zapojení na integraci osob se ZP na volný trh práce (aktivní zapojení zaměstnavatelů viz kapitola 4.1.3).

Tomuto hlavnímu cíli a třem dílčím cílům odpovídají následující výzkumné otázky:

- Jaké jsou současné parametry českého sociálního systému podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP?
- Jak politika zaměstnanosti podporuje zaměstnavatele k zaměstnávání OZP na volném trhu práce?
- Jaký je pohled zaměstnavatelů na současnou českou politiku zaměstnanosti OZP?
 - Jaký je pohled zkoumaných zaměstnavatelů na koncept CSR, resp. aktivnějšího zapojení jich samých na integraci osob se ZP na volný trh práce?

3 Hodnotová východiska

Jak je již zjevné z prvních kapitol této práce, budeme vycházet nejen z východisek teoretických, ale i hodnotových. Považuji proto za nutné tyto východiska uvést a definovat.

3.1 Pojetí zdravotního postižení

Podobu sociálního systému vůči OZP určuje zejména pohled na koncept „postižení“, ten totiž není tak jednoznačný, jak by se při povrchním pohledu mohlo zdát. Dle Drakea můžeme základně rozlišit dva základní pohledy na zdravotní postižení: model individuální tragédie a model společenský. Model individuální tragédie definuje postižení jako fyzickou nebo psychologickou poruchu, přičemž tato porucha má vliv na každodenní život postiženého a toto omezení je příčinou společenské nevýhody. Sociální model však upozorňuje na to, že takovéto definice jsou formulovány v rámci společností, které jsou ovládány nepostiženými lidmi. Sociální model vidí jako příčinu postižení fakt, že společnost neslouží potřebám všech jejích členů stejně, bez ohledu na jejich fyzický vzhled či intelekt. [Drake 1999]

Z těchto dvou modelů pak přímo vychází způsob, jakým se snaží sociální politika zdravotně postiženým v jejich situaci pomoci. Tam kde v sociální politice převládá model osobní tragédie, je důraz kladen na snahu o změnu jedinců například pomocí péče o jedince, různé terapie a léčbu či na kompenzace nevýhod z postižení vyplývajících. Na druhou stranu tam, kde převládá společenský model, je důraz kladen na snahu o změnu těch prvků ve společnosti, které OZP omezují v plném zapojení do života společnosti. [Drake 1999]

Tato práce bude vycházet ze společenského modelu postižení, tzn. bude analyzovat sociální okolí zdravotně postižených jedinců (zaměstnavatele), a tedy, v obecné rovině, možnosti změny sociálního okolí zdravotně postižených, které mohou vést k zapojení OZP do běžného života společnosti, v tomto případě do pracovního procesu.

3.2 Význam rovnosti a inkluze

Jestliže vycházíme z předpokladu, že negativní důsledky vycházející ze zdravotního postižení jsou výsledkem působení společenského okolí jedince, je nutné si položit otázku, co by mělo být cílem snažení o nápravu. Vycházet budeme z předpokladu, že touto snahou by měla být rovnost v přístupu na trh práce s ostatními jedinci bez zdravotního postižení. Co však tato rovnost znamená?

Klasické přístupy k rovnosti ve společnosti reflektují zejména vertikální nerovnosti, tedy nerovnosti založené na nerovné distribuci bohatství. Jedná se zejména o chápání rovnosti jakožto rovnosti příležitostí a jakožto rovnosti výsledků.

V současné době však v akademickém světě i v praktické veřejné politice stále více převládá přesvědčení, že vedle těchto vertikálních nerovností ve společnosti nabývají na významu nerovnosti horizontální. Podle Baumana tak již nejde ani tak o rozdělení „nahore“ a „dole“, ale spíše o rozdělení „uvnitř“ a „vně“. [Bauman in Mareš 2006] Nejedná se již tolik o otázku bohatství, nýbrž o otázku pout, která spojují jednotlivce nebo sociální skupiny se společností jako celkem. Ústředním tématem je tak integrace jedinců či sociálních skupin do středního proudu („mainstreamu“) společnosti. [Mareš 2006]

Cílem snažení o nápravu znevýhodnění zdravotně postižených jedinců způsobených sociálním okolím je tak stav, kdy mají OZP přístup ke statkům společnosti, což je podmíněno „uspokojením základních potřeb a rovností příležitostí.“ [Gray in Mareš 2006] Základním prostředkem k nastolení tohoto stavu je v případě osob se ZP politika zaměstnanosti a zvyšování zaměstnatelnosti OZP a jejich integrace na otevřený trh práce. [Mareš 2006]

3.3 Právo na práci

Výše zmíněný cíl odpovídá požadavku práva na práci tak, jak je popsán v mezinárodních smlouvách i v ústavě České republiky, resp. v Listině základních práv a svobod. Právo na práci je zakotveno v samotné Všeobecné deklaraci základních práv a svobod, v článku 23, odst. 1: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“ [UN General Assembly 1948: čl. 23] Listina základních práv a svobod obsahuje podobnou formulaci práva na práci, přičemž se již explicitně zmiňuje v čl. 29 o právech zdravotně postižených osob: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ v odst. 1 a v odst. 2 „Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“ [Zákon č. 2/1993 Sb: čl. 29] To jsou již práva, která stát zavazují k aktivnímu přístupu v problematice integrace OZP na volný trh práce a tvoří tak významné hodnotové východisko české politiky zaměstnanosti.

Od roku 2009 je Česká republika signatářem Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. Tato úmluva je založena na třech základních pilířích: rovnosti příležitostí, inkluzi osob se ZP a jejich resocializaci. [Čermák 2012] V Úmluvě se,

mimo jiné, v článku 26 hovoří v obecné rovině o cílech a prostředcích habilitace a rehabilitace osob se zdravotním postižením: „*Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou účinná a vhodná opatření (...), aby umožnily osobám se zdravotním postižením dosáhnout a udržet si co nejvyšší úroveň samostatnosti a dosáhnout začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti. Za tímto účelem státy (...) organizují, posilují a rozšiřují komplexní habilitační a rehabilitační služby a programy, především v oblasti zdravotní péče, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálních služeb (...).*“

[UN General Assembly 2006: čl. 26]

Mezinárodní závazky ČR tvoří významný rámec pro zákonnou i reálnou podobu české státní politiky zaměstnanosti.

4 Teoretická východiska

4.1 Role zaměstnavatelů z hlediska ekonomických a sociologických teorií

Tato práce bude vycházet ze dvou základních přístupů k pohledu na roli zaměstnavatelů ve společnosti obecně i v konkrétním případě řešení zaměstnanosti osob se ZP. Prvním z nich je přístup, který vychází z teorie racionální volby. Druhým přístupem pak bude přístup založený na společenských preferencích aktérů (zaměstnavatelů). Jakousi syntézu těchto dvou přístupů pak představuje koncept společenské odpovědnosti firem.

4.1.1 Teorie racionální volby

Teorie racionální volby je jedním ze základních kamenů klasického ekonomického uvažování o světě. Tato teorie předpokládá racionálně uvažujícího jedince s uvědoměným cílem svého jednání, který při svém rozhodování poměřuje potencionální náklady na provedení daného aktu a potencionální výnosy, které z jeho provedení může získat. Na základě tohoto poměru provádí svá rozhodnutí. Jde tedy o maximalizaci osobního zisku. Tato teorie definuje tzv. princip vzácnosti, který předpokládá, že jedincovy zdroje jsou omezené a je tak nucen se rozhodovat mezi různými vylučujícími se alternativami. [Frank a Bernanke 2003]

V případě zaměstnavatelů, firem, působících na běžném konkurenčním trhu, je podle této teorie uvědoměným cílem snaha o finanční zisk. Důsledkem této snahy je minimalizace nákladů na výrobu či službu, kterou firma produkuje či poskytuje. Jakákoliv nevýdělečná činnost, která finanční prostředky vyžaduje, je z pohledu podniku iracionální, jelikož by se promítala do celkových nákladů na poskytovanou službu či vyprodukovaný výrobek.

Carley hovoří o pětibodovém procesu rozhodování. Prvním bodem je vytyčení cílů (1). Zadruhé se daný subjekt snaží definovat různé možnosti, které k naplnění cíle mohou vést (2), o kterých se snaží nashromáždit co největší možné množství informací (3). Poté různé alternativy porovnává (4), vybírá pro něj nejvhodnější, realizuje ji a vyhodnocuje (5). [Carley 1982]

V případě zaměstnávání osob se ZP pak toto rozhodování zaměstnavatelů o participaci na integraci těchto osob na volný trh práce může znamenat nechtěné vyšší náklady na zaměstnance a z toho plynoucí nezájem nebo až odpor k zaměstnávání osob se ZP. Z pohledu racionální ekonomické kalkulace by tak zaměstnavatelé měli být v opozici proti snahám o jakékoliv řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP, které by

vyžadovalo aktivitu na straně zaměstnavatelů.

4.1.2 Teorie společenských preferencí

Někteří autoři [Lin-Hi a Blumberg 2012, Jensen 2010] nepovažují pro daného aktéra za nejefektivnější přístup ten, který je založený pouze na osobním zájmu bez zohlednění zájmů ostatních zainteresovaných aktérů (v případě zaměstnavatelů to znamená zájmy zaměstnanců, klientů, obyvatel okolí podniku, dodavatelé apod.).

Jiní autoři definovali ještě extrémnější stanovisko a tvrdí, že je pohled ekonomické racionality velmi zjednodušující a nemusí odpovídat skutečnosti. [Fehr a kol. 2002] Fehr a Fischbacher uvádí, že mnozí aktéři k těmto svým osobním zájmům připojují i hledisko tzv. „společenské preference“, jako například cit pro spravedlnost, což má významný vliv na chování daného aktéra. V důsledku tak staví vlastní zájem a společenský zájem vedle sebe a aktérovo jednání může být více či méně altruistické. [Fehr a kol. 2002]

V případě zaměstnávání OZP nemusí stát vlastní zájem zaměstnavatelů (tj. finanční prospěch z pracovní síly) a zájem OZP (tj. zájem najít si práci) a ani zájem státu (který se v některých situacích chová jako zástupce zaměstnanců, v jiných na druhou stranu jako zástupce zaměstnavatelů i jako zaměstnavatel sám) proti sobě jakožto konkurenční síla. Může se tak stát v takovém případě, kdy zájem jiných aktérů podporuje vlastní zájem daného aktéra. Lin-Hi a Blumberg ve své práci dokazují, že v takové situaci existuje návaznost mezi krátkodobým a dlouhodobým myšlením a zodpovědným či nezodpovědným chováním společnosti. Autoři uvádí, že krátkodobý pohled při vedení společnosti (tzn. v našem případě krátkodobý finanční prospěch z pracovní síly, neochota přijmout „vstupní náklady“ spojené s příchodem pracovní síly) ohrožuje dlouhodobý úspěch (tzn. např. zvyšování know-how společnosti, zlepšení image, odbytu firmy apod.). [Lin-hi a Blumberg 2012]

Uvedli jsme zde dva pohledy na jednání zaměstnavatelů při řešení problematiky zaměstnanosti osob se ZP, které jsou do jisté míry protikladné. Z pohledu teorie racionální volby není racionálním jednáním brát při svém rozhodování v úvahu zájmy dalších aktérů, na které dané jednání může působit (ať již v pozitivním či negativním smyslu) za předpokladu, že by danému aktérovi tento zájem o druhé nezvýšil osobní zisk. Naopak někteří autoři vytýkají tomuto přístupu přílišný redukcionismus mnohem komplexnější sociální reality. Konceptem, který umožňuje oba přístupy zahrnout a je tak v jistém smyslu jejich syntézou, je tzv. společenská odpovědnost podnikání (firem).

4.1.3 Společenská odpovědnost firem

Je nutné uvést, že koncept CSR není čistě teoretickým konceptem, nýbrž

obsahuje i hodnotová východiska. To z toho důvodu, že tento koncept v sobě zahrnuje představu toho, jak by měli určité jevy fungovat (zaměstnavatelé). Koncept vychází jak z teorie racionální volby, tak z teorií, které předpokládají odlišné cíle zaměstnavatelů, nežli ekonomický zisk. To je také důvod, proč je část práce tomuto konceptu věnovaná zařazena po kapitole 4.1.1. a 4.1.2.

Koncept CSR je značně variabilní, jelikož k záměru jednat v rámci CSR se zaměstnavatel může dopracovat dvěma způsoby. Zaprvé tak, že kromě vlastních zájmů do svého rozhodování zařadí i společenské preference. Zadruhé tak, že dospěje při svém rozhodování k závěru, že podporou zájmů jiných zainteresovaných aktérů podpoří své vlastní cíle (vyšší zisk). To je patrně hlavním přínosem CSR a důvodem její relativní zvyšující se oblíbenosti v dnešní společnosti, resp. mezi zaměstnavateli.

CSR nutně nezavádí do rozhodovacího procesu zaměstnavatelů společenské preference (ale může). Nesnaží se popřít ekonomickou racionalitu podniků. CSR do rozhodovacího procesu zavádí pouze nově definované prostředky pro dosažení cíle daného podniku a s tím spojený nový druh informací, které o daných prostředcích zaměstnavatel vyhledává.

Existuje mnoho definic a přístupů k CSR a neexistuje žádná konkrétní obecně přijímaná definice. Můžeme však určit některé základní charakteristiky. V první řadě se jedná o více než jen firemní charitu či větší důraz firmy na „public relations“ (PR). Koncept je založen na dobrovolnosti. Obsah jednání firem v rámci CSR není přesně vymezen, a je proto variabilní. Cílovou skupinou firemní CSR nejsou jen zákazníci, ale i zaměstnanci, dodavatelé, místní komunity či životní prostředí apod. Důležitým předpokladem je, že se aktivity s těmito skupinami spojené firmě musí ekonomicky vyplatit. [Sokolovský a kol. 2012]

Koncept CSR je postaven na třech základních pilířích: ekonomickém (zisk), sociálním (lidé) a environmentálním (prostředí). [Sokolovský a kol. 2012] Firma řízená v rámci CSR se tak vedle otázky zisku zabývá i dopadem svého podnikání na zainteresované účastníky své činnosti, což zpětně ovlivňuje i ekonomický zisk společnosti.

CSR sice vychází ze zákonných opatření, jde však nad jejich rámec, tzn. že je založen na principu dobrovolnosti. Existují dva přístupy firem k realizaci CSR: defenzivní a ofenzivní. Defenzivní přístup reflektuje zavedené trendy, požadavky obchodních partnerů, zákony apod. Ofenzivní přístup spočívá v zavádění nových trendů a v hledání nových řešení. [Sokolovský a kol. 2012]

V rámci CSR můžeme dále rozlišovat dvě dimenze: dimenzi interní a externí, tedy působení uvnitř a vně podniku. V prvním případě se jedná zejména o působení na

zaměstnance, případně prostředí uvnitř podniku. Ve druhém případě se jedná například o působení na zákazníky, dodavatele, odběratele, širší životní prostředí, okolní komunitu apod. [Trnková 2004]

Téma zaměstnávání osob se ZP můžeme zařadit převážně do interní dimenze CSR, i když se v případě hledání zaměstnanců může jednat i o externí dimenzi. Průzkum provedený v roce 2004 na území České republiky, který se věnoval právě postojům zaměstnavatelů k CSR, zjistil, že se české firmy zabývají právě převážně interní dimenzí CSR. Mezi nejvýznamnější témata ve výzkumu zaměstnavatelé uvedli péči o zaměstnance a transparentnost, ekologii a vzdělávání zaměstnanců. [Trnková 2004]

Pozitivním přínosem CSR pro zaměstnavatele mohou být jak institucionálně (zákonem) určené výhody jako finanční pobídky či úlevy na daních apod., tak i výhody vztahující se přímo k podnikatelskému záměru jako zvýšení nabídky a kvality produktů či služeb, posílení know-how a image firem, budování reputace a z ní vyplývající silné pozice na trhu, odlišení od konkurence, zviditelnění značky pro spotřebitele či vyšší přitažlivost pro investory i pro vlastní zaměstnance. [Trnková 2004]

Dle studie Mattena a Moona je možné přístup k CSR dále rozdělit na implicitní a explicitní. Implicitní přístup popisuje roli zaměstnavatelů v rámci širších formálních a neformálních institucí vztahujícím se k zájmům společnosti. Obsahuje hodnoty, normy a pravidla, která vytvářejí požadavky na podnikatele. Přístup je motivován společenským konsenzem na očekáváních od rolí všech hlavních skupin ve společnosti. Explicitní přístup popisuje aktivitu podniků, které předpokládají zodpovědnost za zájmy společnosti. Obsahuje dobrovolné firemní politiky, programy a strategie. Iniciativa a možnosti CSR jsou motivovány očekáváními různých zainteresovaných aktérů podniku. [Matten a Moon 2008]

Explicitní CSR Matten a Moon spojují s podmínkami vytvářenými ekonomikami s liberálním trhem, které jsou postaveny na individualismu, liberalismu, izolovaných aktérech trhu apod. Implicitní CSR spojují s ekonomikami s koordinovaným trhem podporující kolektivismus, solidaritu a provázané aktéry. To je podle autorů důvod, proč se explicitní CSR objevilo nejdříve v USA, a to již v 70. letech 20. století a v Evropě se prosadil podstatně později, přičemž nejvíce je mu pozornost věnována až v posledních letech. [Matten a Moon 2008]

Nicméně, koncept CSR ve své realizované podobě může narážet na určitá úskalí. CSR neznamená jenom pouhé PR firmy. V případě, že je však CSR v daném podniku postaven pouze na osobním zájmu a neobsahuje tedy žádné aspekty společenských preferencí, může se stát důraz na zisk zaměstnavatele slabinou CSR. V

takovém případě se podnik může zabývat více právě PR působením na zákazníky a vynakládat na marketing s tím spojený více, než na samotnou dobrou věc.

Za stejného předpokladu může dojít ke ztrátě zájmu o CSR, pokud zákazníci podniku nemají o společenskou odpovědnost zájem. Taková situace může pravděpodobněji nastat u podniků, jejichž odběrateli jsou další podniky, jelikož povědomí o společenské odpovědnosti je u širší veřejnosti citlivějším tématem nežli u odběratelských podniků.

Hovořili-li jsme výše o aktivním zapojení zaměstnavatelů na integraci osob se ZP na volný trh práce, měli jsme na mysli právě jednání zaměstnavatelů postavené na explicitním nebo implicitním CSR.

5 Metodický přístup

Vzhledem k výše definovaným cílům práce, bude analytická část rozdělena do dvou kapitol, které však na sebe přímo navazují. Nejdříve se budeme věnovat legislativnímu rámci podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP a realizaci jednotlivých nástrojů této podpory. Následně bude provedeno vlastní výzkumné šetření se zaměstnavateli.

5.1 Analýza právního rámce podpory zaměstnavatelů

V této části analýzy popíšeme stěžejní zákony a případně další právní předpisy státní politiky zaměstnanosti upravující. Následně se budeme věnovat jednotlivým realizovaným nástrojům státní politiky zaměstnanosti, které slouží k podpoře zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP.

Tato část analýzy využívala sekundární analýzy dat. Zdrojovými dokumenty byly zákonné a případně další právní předpisy upravující podporu zaměstnavatelům, resp. jednotlivé nástroje této podpory, a jiné strategické veřejně politické dokumenty (tzn. původcem těchto dokumentů jsou orgány veřejné správy). Pro analýzu realizace jednotlivých nástrojů podpory zaměstnavatelů jsme využili již uskutečněné expertní a vědecké studie, které se této problematice věnují.

Data pro analýzu jsme získali převážně z internetových zdrojů – webové stránky a úložiště institucí veřejné správy a vědeckých pracovišť a databáze vědeckých článků a studií přístupných v knihovnách Univerzity Karlovy.

5.2 Výzkumné šetření zaměstnavatelů

Ve druhé části se budeme zabývat pohledem a postoji zaměstnavatelů ke konceptu aktivního zapojení zaměstnavatelů na integraci OZP na volný trh práce. Půjde zejména o to, spojit naše pochopení z předchozí části analýzy s pochopením aktérů, kteří se s výzkumným tématem setkávají v praxi. Obsah této části bude proto vycházet zejména z analýzy legislativního rámce podpory zaměstnavatelů s tím, že předchozí část nám nadále bude sloužit pro ověřování validity našich získaných poznatků (triangulaci). Cílem bude obohatit výsledky z předchozích částí o pohled a poznatky samotných zaměstnavatelů a odhalit tak možné další dimenze problematiky zaměstnávání osob se ZP.

Strategie výzkumu

Pro výzkumné šetření byla zvolena kvalitativní strategie. Důvodem byla skutečnost, že výzkumným tématem je snaha o deskripci a explanaci určitého problému,

snahou výzkumu je postihnout problém, nikoliv určitou skupinu subjektů. [Disman 2000] Výzkumné téma je sice omezeno na perspektivu zaměstnavatelů, jedná se však pouze o perspektivu problému, jehož různé dimenze chceme zkoumat. K využití kvalitativní strategie nás taktéž přivádí typ výzkumných otázek, jelikož ty jsou explanačního a deskriptivního charakteru. [Veselý, Nekola a kol. 2007]

Dle Dismana „v kvalitativním výzkumu o redukci dat de facto rozhodují zkoumané osoby. (...) Výzkumníkovou úlohou je pak nalézt významné struktury v množině všech proměnných, které respondent považuje za relevantní.“ [Disman 2000: 290]

Na základě této skutečnosti Silverman uvádí dvě hlavní výtky k využití kvalitativní strategie výzkumu. První z nich je problém reliability výzkumu, který bývá nižší než u kvantitativního výzkumu. Je to dáno zejména nižším množstvím respondentů a opakujících se proměnných v jejich výpovědích. Při analýze pak u různých výzkumníků může dojít k rozdílu při zařazování jevů do kategorií. [Silverman 2005]

Druhou výtkou je problém validity výzkumu a tzv. anekdotismu. Validita výsledků výzkumů bývá zpochybňována na základě skutečnosti, že si výzkumník vybírá pouze působivé příklady, které mají potvrdit určité tvrzení a do větší míry nebo vůbec se již nezaobírá např. protiřečícím se výpovědím. [Silverman 2005] Naopak Disman hovoří v souvislosti s kvalitativním výzkumem o potencionálně vyšší validitě (oproti kvantitativnímu výzkumu). K tomu vede právě slabá standardizace, volně či obecně položené otázky i odpovědi, které nenutí respondenta myslet a odpovídat v předem připravených kategoriích. [Disman 2000]

Řešení obou námitek spočívá zejména v důsledném popisu výzkumného procesu a důsledné a logicky správné a průhledné argumentaci při analýze dat a závěrů z nich vyplývajících: „Věrohodnost kvalitativního výzkumu je ustavena jinak. Je dána naprostou jasností analytického procesu, jehož každý krok je v publikaci předložen čtenáři a jeho logická správnost může být sledována i laikem.“ [Disman 2000]

Metoda sběru dat

V této práci bylo využito metody rozhovoru. Silverman uvádí jako přínos této metody sběru dat porozumění „prožívání“, to v tom smyslu, že se pomocí rozhovorů snažíme uchopit respondentovu zkušenost s daným výzkumným tématem. Mezi charakteristiky kvalitativního rozhovoru řadí relativně nestrukturované a otevřené otázky a malý počet respondentů. [Silverman 2005]

Nicméně, existuje celá řada způsobů jak rozhovor provést. [více viz Silverman 2005] V této práci budeme postupovat formou polostrukturovaného rozhovoru z toho

důvodu, že nám tento způsob dává možnost zaměřit se na jednotlivé výzkumné otázky, tedy na zkušenost zaměstnavatelů s danými tématy, a to u všech respondentů obdobně. Vzhledem k šíři takového rozhovoru pokládám za nutné uvést styčná témata a otázky také proto, že si pod výzkumným tématem jednotliví zaměstnavatelé mohou představovat více či méně odlišné skutečnosti a některých témat bychom se v rámci rozhovoru nemuseli vůbec dotknout, čímž bychom mohli omezit následné možnosti při analýze dat.

Výběr respondentů

Jak jsme již psali výše, zabývat se budeme pouze zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Pro další specifikaci výběru spolupůsobilo několik faktorů. Prvním z nich je přístup k zaměstnavatelům. Při přípravě výzkumu bylo předpokládáno, že zaměstnavatelé budou mít omezené možnosti se výzkumu účastnit. Předpokládána byla taktéž nízká ochota zaměstnavatelů výzkumu se účastnit, jelikož požadavků ze strany akademické obce i dalších subjektů na účast ve výzkumech nemusí být zanedbatelná. V neposlední řadě jsme bylo předpokládáno, že pro mnohé zaměstnavatele problematika zaměstnávání osob se ZP nemusí být zajímavá, případně (z různých důvodů) toto téma pro ně může být spojeno s negativními pocity. Z toho důvodu bylo využito kontaktů výzkumníka uvnitř jedné z českých asociací zaměstnavatelů, který pro výzkum poskytl kontakt na dva zaměstnavatele, kteří se již v minulosti nějakého projektu podpory zaměstnávání osob se ZP účastnili a mohli tak mít k této problematice pozitivnější přístup.

Pokud bychom však dotazovali pouze zaměstnavatele z řad těch, kteří se již problematice zaměstnávání osob se ZP věnovali v rámci některého projektu (např. ve spolupráci s ÚP), výsledná analýza by byla omezena pouze na respondenty s pozitivnějším přístupem k této problematice. Na druhou stranu můžeme u těchto respondentů předpokládat hlubší pohled na danou problematiku.

Druhým faktorem při rozhodování o výběru respondentů byl cílený výběr. Bylo užito několik hledisek pro výběr zaměstnavatelů. První z těchto hledisek byla velikost firmy, kdy jsem se snažil provést rozhovor jak s menšími zaměstnavateli (pod 100 zaměstnanců), tak i s většími, resp. velkými zaměstnavateli (nad 100 zaměstnanců). Dalším hlediskem pak bylo místo působení firmy, které byly zvoleny tak, aby zkoumaný soubor obsahoval jak firmy, které působí v Praze, tak i mimo Prahu v menších městech. Důvodem pro toto rozdělení byly předpokládané větší možnosti zaměstnavatelů při řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP v Praze.

Druhou stěžejní otázkou bylo, kolik respondentů v rámci výzkumného šetření

dotazovat. Veselý a Nekola uvádí jako maximální počet respondentů při analýze veřejných politik, který je možné ještě zpracovat na 35. [Veselý, Nekola a kol. 2007] Nicméně, s logistickými i časovými omezeními tohoto výzkumu i s kvantitativními omezeními následného analytického potenciálu výzkumníka, by tento počet respondentů byl značně ambiciózní. Minimální počet respondentů byl proto stanoven na pět, což je počet, který ve spojení s triangulací výsledků z dalších expertních studií a užitím tématické analýzy dat může poskytnout dostatečný náhled na danou problematiku vzhledem k výše vytyčeným cílům výzkumu.

Třetí stěžejní otázkou bylo, koho v rámci firmy, které se rozhovorů potencionálně zúčastní, dotazovat. Po uvážení jako vhodní respondenti byly zvoleni personalisté / personalistky daných podniků, a to z několika důvodů. Jak uvádí Veselý a Nekola, žádat rozhovor nejvyšší představitelů firem nemusí vést k žádaným výsledkům vzhledem k jejich časové vytíženosti. Na druhou stranu však, pokud výzkumník dotazuje níže postavené zaměstnance v rámci firemní hierarchie, může se stát, že takový zaměstnanec nebude mít o dané problematice dostatečný přehled. [Veselý, Nekola a kol. 2007] Tento problém jsme vyřešili tím, že jsme sice dotazovali zaměstnance na nižších pozicích, ovšem jednalo se o personalistky, u nichž byl předpoklad, že pokud se věnují problematice zaměstnávání zaměstnanců (nejen náboru, ale i celkové zaměstnanecké politiky podniku), budou mít zkušenosti se zaměstnáváním osob se ZP, případně budou i tvůrci či spolutvůrci ucelenější firemní koncepce zaměstnávání osob se ZP. Ve větších firmách mohou mít určití personalisté v kompetenci výhradně řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP.

Scénář rozhovoru

Scénář rozhovoru byl proveden tak, aby obsahoval témata, která odpovídají dílčím výzkumným otázkám. Kromě části, která se věnovala faktickým otázkám, scénář dále obsahoval části věnující zkušenosti zaměstnavatelů se státní podporou při zaměstnávání osob se ZP; dále část věnující se zkušenostem, postojům a motivacím zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP a část věnující se pohledu zaměstnavatelů na koncept CSR, resp. jejich aktivnějšího zapojení na integraci osob se ZP na volný trh práce. Podobu užitého scénáře je možno nalézt v příloze č. 1.

Při přípravě scénáře bylo přihlédnuto k časové dimenzi rozhovorů, a to tak, aby bylo možné rozhovor provést v rámci předpokládaného vytíženého pracovního dne personalistů / personalistek. Rozhovor měl trvat přibližně půl hodiny, ovšem s předpokládanou variací vzhledem k užití otevřených otázek.

Realizace výzkumného šetření

Sběr dat probíhal v období od 18.3. do 7. 5. 2015 s vybranými zaměstnavateli v Praze, ve Středočeském kraji a v Pardubickém kraji. Rozhovor byl proveden celkem s šesti zaměstnavateli s pomocí předem připraveného scénáře. Pořadí jednotlivých otázek bylo měněno v situacích, které to vyžadovali tak, aby byla zajištěna co největší kontinuita rozhovoru a možnosti pro následnou analýzu rozhovoru.

Každý rozhovor předcházel seznámení respondenta s tematikou výzkumu a způsobem následného zpracování a uchování získaných dat. Respondenti byli seznámeni se skutečností, že rozhovor bude nahráván a posléze přepsán do textové podoby, přičemž k těmto záznamům nebude umožněn veřejný přístup. Publikovány budou pouze části rozhovorů. Jakákoliv část i rozhovor jako celek bude anonymizován tak, aby nebylo možné konkrétního respondenta, ani podnik, v kterém je zaměstnán, identifikovat.

S tímto postupem souhlasili všichni respondenti kromě jednoho (prvního dotazovaného), který těsně před zahájením rozhovoru odmítl, aby byl nahráván na diktafon. Chyba nastala v emailové korespondenci při domlouvání organizačních záležitostí schůzky k rozhovoru, kdy výzkumník opomenul na skutečnost nahrávání rozhovoru respondenta upozornit. Tento rozhovor byl proto zaznamenán formou terénních poznámek.

Průměrná délka rozhovorů činila 34 minut. Respondenty byly buď personalistky, nebo personální ředitelky, v jednom případě byl rozhovor uskutečněn s dvojicí generální ředitel a personalistka. O výsledky výzkumu požádal jeden zaměstnavatel.

Analýza dat

Získaná data byla přepsána do textové podoby a dále byla zpracovávána pomocí tématické analýzy dat. Využito bylo šestibodového schématu tématické analýzy dle Brauna a Clarka. [Braun a Clarke 2006]

Prvním krokem bylo seznámení se z daty a jejich „familiarizace“, tedy několikanásobné přečtení všech získaných dat. Dále byly vytvořeny první kódy v datech, přičemž bylo vytvořeno co největší množství kódů. Ve třetím kroku byly hledány témata spojováním vygenerovaných kódů do vyšších spojitých celků. Poté byla témata kontrolována, a to jak ve smyslu toho, aby nalezená témata byla koherentní, tak i ve smyslu toho, aby odpovídala povaze celkových dat, tzn. aby dávala smysl v kontextu celého rozhovoru. Základní témata dat byla již významně ovlivněna vytvořeným scénářem rozhovoru. V pátém kroku byly témata definována a pojmenována. Posledním krokem bylo vytvoření závěrečné zprávy, resp. sepsání výsledků této analýzy. [Braun a

5.2.1 Rizika a omezení výzkumu

Užití kvalitativní strategie a relativně malý počet respondentů výzkumu může vést ke skutečnosti nedostatečné nasycenosti zkoumaného vzorku. Podmínka nasycenosti zkoumaného vzorku požaduje pokračovat ve sběru dat, dokud se odpovědi respondentů neopakují a výzkumník tak již nezískává nová zjištění o zkoumané problematice. [Disman 2000] Nicméně, pokud bychom tento požadavek vzali ad absurdum, museli bychom dotazovat všechny zaměstnavatele působící na území ČR, aby si výzkumník mohl být jistý, že neobjeví novou dimenzi problému. Na druhou stranu, teoreticky se může stát, že již při druhém dotazovaném zaměstnavateli se témata budou shodovat. Tento požadavek tak nechává velikost výzkumného vzorku na úsudku a zkušenostech výzkumníka.

Ke snížení rizika tohoto metodického omezení byla analýza dat podpořena triangulací, užitím dalších dat z již uskutečněných výzkumů. Je možné též konstatovat, že se při rozhovorech odpovědi částečně opakovaly.

Dalším rizikem pro výzkum by mohlo být samotné téma práce, a to vzhledem k zaměstnavatelům, které chceme zkoumat. Někteří zaměstnavatelé totiž mohli výzkumné téma vnímat negativně, jako nevlídné k nim samým a mohli se cítit defenzivně, ve smyslu toho, že mohou mít pocit, že je po nich vyžadováno, aby se nějakým způsobem chovali (společensky zodpovědně) i přesto, že nechtějí. Tuto možnost jsem se snažil eliminovat explicitním důrazem na jejich vlastní pohled a potřeby v této problematice při představování zaměření výzkumu.

Druhé riziko nebo omezení výzkumu z výše uvedeného vyplývá. S rozhovorem mohli souhlasit zejména ti zaměstnavatelé, kteří k této problematice mají pozitivní vztah. Tento předpoklad může být dále posílen způsobem výběru některých zaměstnavatelů skrze kontakt uvnitř asociace zaměstnavatelů, jelikož se jednalo o zaměstnavatele, kteří se některého z projektů dané asociace účastnili.

Toto riziko jsem se snažil minimalizovat tím, že jsem prostřednictvím této asociace zaměstnavatelů dotazoval pouze dva zaměstnavatele. Čtyři ostatní jsem oslovil přímo. Nicméně, i pokud toto riziko přetrvá, na tento výzkum nemusí mít negativní vliv, jelikož cílem našeho výzkumu je formulace témat, která se s danou problematikou pojí.

6 Státní politika zaměstnanosti

6.1 Ukotvení politiky zaměstnanosti OZP v právním řádu ČR

Zákony, které politiku zaměstnanosti upravují jsou zejména zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který se politice zaměstnanosti věnuje nejrozsáhleji, dále pak zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů a nepřímo zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

Nejexplicitněji a nejrozsáhleji se politikou zaměstnanosti zabývá zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. Podle §2 tohoto zákona státní politika zaměstnanosti, mimo jiné, obsahuje opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, jakožto skupina se stíženou situací na trhu práce. Dále zákon hovoří o subjektech podílejících se na tvorbě politiky zaměstnanosti, kam, kromě státu, patří zaměstnavatelé a odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. §4 obsahuje zákaz jakékoli diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Část třetí tohoto zákona se pak konkrétně věnuje zaměstnávání osob se ZP.

6.1.1 Zákonná definice OZP

Zákonná definice osoby se ZP je důležitým aspektem právního ukotvení státní politiky zaměstnanosti. Hraje významnou roli v přístupnosti nástrojů této politiky, a to jak ze strany samotných osob se ZP, tak i ze strany zaměstnavatelů.

Zákon č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění definuje osobu jako invalidní, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla její pracovní schopnost nejméně o 35 %. Závažnost invalidity je pak dále rozdělena na první stupeň (ztráta pracovní schopnosti o 35 až 49 %), druhý stupeň (ztráta pracovní schopnosti o 50 až 69 %) a třetí stupeň (ztráta pracovní schopnosti nejméně o 70 %). Pracovní schopností se rozumí schopnost jedince vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se pak rozumí rozdíl mezi tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi jedince před a po vzniku dlouhodobě nepříznivého stavu. Kromě lékařských vyšetření se při stanovení pracovní schopnosti bere v úvahu i skutečnost, zda je jedinec na svůj stav adaptován, zda se může rekvilifikovat pro jinou výdělečnou činnost, zda je schopný využít zachovanou pracovní schopnost nebo v případě invalidity třetího stupně, zda za výjimečných okolností je schopen vykonávat výdělečnou činnost.

Jedinec je na svůj stav adaptován v případě, že nabyt nebo znovu nabyt schopnost vykonávat výdělečnou činnost.

Zákon č. 435/2004 Sb., §67 na toto rozlišení navazuje a jako osobu se zdravotním postižením definuje fyzické osoby, které jsou (1) invalidní ve třetím stupni, jedná se o osoby s těžším zdravotním postižením a (2) invalidní ve druhém a v prvním stupni. Novelou zákona účinnou od 1. ledna 2015 byla znovu zavedena kategorie (3) osob zdravotně znevýhodněných. Jedná se o osoby, které mohou vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, avšak z důvodu jejich dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu je omezena jejich možnost vykonávat dosavadní povolání, zůstat pracovně začleněn nebo získat kvalifikaci či dosavadní kvalifikaci využít. Tyto tři kategorie osob se zdravotním postižením mají nárok na zvýšenou ochranu na trhu práce.

Problém s takovou definicí může být skutečnost, že pokud se jedinec adaptuje na svůj stav a po nějaké delší či kratší rehabilitaci je schopen výdělečné činnosti, minimálně o část svého důchodu může přijít, a to i když ještě nemá zaměstnání nebo nepodniká, což může omezovat motivaci jedince k aktivitě, jelikož v případě snahy o vyřešení své situace, může přijít o státní podporu. To je důvodem, proč i definice invalidity ovlivňuje využívání nástrojů politiky zaměstnanosti, jak ve vztahu k osobám se ZP samým, tak i k zaměstnavatelům.

Česká právní úprava nemá jednotnou definici osob se ZP. Kromě zákonné pracovně-právní úpravy, se definici osob se ZP věnují pro svůj účel i další zákony a vyhlášky. Např. školský zákon č. 561/2004 Sb. nebo zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Pro tuto práci je však stěžejní výše uvedená zákonná definice osoby se ZP.

6.2 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti OZP na otevřeném trhu práce

Podpora zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se ZP na otevřeném trhu práce je relativně malým úsekem z celkové státní politiky zaměstnanosti, jejíž celková finanční dotace v roce 2014 činila 20,08 mld. Kč. [MPSV 2015b] Státní politiku zaměstnanosti můžeme základně rozlišit na pasivní (PPZ) a aktivní (APZ) politiku zaměstnanosti. V ČR PPZ obsahuje zejména podporu v nezaměstnanosti a náklady na ní činili 9,3 mld. Kč. [MPSV 2015b] APZ obsahuje zejména rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZP, podporu zaměstnanosti osob se ZP a některé další nástroje, které jsou však, co do objemu finančních nákladů zanedbatelné. Celkové náklady na APZ činili v roce 2014 6,39 mld. Kč bez započítání příspěvků pro

zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se ZP, který činil dalších 4,01 mld. Kč. [MPSV 2015b]

V této kapitole se dále budeme zabývat pouze těmi nástroji politiky zaměstnanosti, které přímo podporují zaměstnavatele při zaměstnávání osob se ZP. Nebudeme se tedy zabývat např. nástroji k podpoře chráněného trhu práce. K tomuto rozčlenění nástrojů využijeme rozdělení založené na práci Sokolovského. Sokolovský rozlišuje nástroje na podporu zaměstnanosti dle toho, zdali působí na zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, či na uzavřeném trhu práce, případně obojí. [Sokolovský 2013]

Jako nástroje, které působí na uzavřeném trhu práce definoval zákonný příspěvek na zaměstnávání OZP na vymezeném chráněném pracovním místě, zvýhodnění mezi uchazeči o zadávání veřejných zakázek v případě rovnosti podmínek o 15 % nabídkové ceny a náhradní plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP formou odběru výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP. [Sokolovský 2013] Těmto nástrojům se dále věnovat nebudeme, resp. povinnému podílu se budeme věnovat pouze z pohledu zaměstnavatelů působících na běžném konkurenčním trhu.

Nástroje a opatření pro otevřený trh práce jsou nutnost vést evidenci volných pracovních míst pro OZP, sleva na dani z příjmů, povinný podíl zaměstnaných osob se ZP, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na provoz chráněného pracovního místa, rekvalifikace, tvorba společensky účelných pracovních míst a další nástroje v rámci APZ, které nejsou určeny primárně pro osoby se ZP, pracovní rehabilitace a regionální a individuální projekty podpořené ÚP či Evropským sociálním fondem (ESF). [Sokolovský 2013]

Tyto nástroje a opatření je možné dále rozdělit na (1) povinnosti a (2) práva zaměstnavatelů pro zaměstnávání osob se ZP. Mezi povinnosti zaměstnavatelů patří splnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a povinnost vést evidenci volných pracovních míst pro OZP. Ostatní nástroje vyjmenované v předchozím odstavci můžeme zařadit do práv zaměstnavatelů na státní podporu při zaměstnávání osob se ZP.

6.2.1 Povinnosti zaměstnavatelů v problematice zaměstnávání OZP

Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP

§81 zákona o zaměstnanosti určuje povinnost pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat alespoň 4 % z celkového počtu zaměstnanců osoby se ZP. Tento povinný podíl však zaměstnavatel může splnit i alternativními cestami. Pokud nechce zaměstnávat osoby se ZP, stačí pokud v určeném rozsahu bude odebírat výrobky od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP. Druhou alternativou je pak

přímý odvod peněz do státního rozpočtu. Možná je i kombinace těchto tří alternativ. Výše odvodu činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného roku za každého zaměstnance, který by měl být podle tohoto zákona zdravotně postižený. Finanční vyčíslení odebíraných výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP činí sedminásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

V roce 2014 činila průměrná mzda pro výpočet alternativního plnění povinného podílu 25 179,- Kč. Výše odvodu do státního rozpočtu tak činila 62 950,- Kč a finanční objem odebíraných výrobků nebo služeb činil 176 250,- Kč. [Sdělení MPSV č. 311/2014]

Na základě tohoto opatření mělo být v ČR zaměstnáno v roce 2009 103tis. osob se ZP. Skutečně bylo zaměstnáno celkem 98 tis. osob se ZP. Formou odběru výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP pak bylo v přepočtu splněno dalších 61 tis. osob se ZP. Přímým odvodem do státního rozpočtu bylo splněno dalších 11 tis. osob se ZP. Celková výše plnění povinného podílu tak dosáhla 6,62 %. [VÚPSV 2012] To je číslo významně překračující minimální hranici, je však nutné si uvědomit, že se jedná o čísla jak za zaměstnavatele s méně než 50 % zaměstnanci se ZP, tak i s více než 50 %. Počet přímo zaměstnaných osob se ZP na otevřeném trhu práce je nižší.

Zaměstnavatelé s méně než 50 % zaměstnanců se ZP ve větší míře preferují formu náhradního plnění povinného podílu. Nevyhledávají cíleně osoby se ZP na trhu práce. Velká část ze zaměstnaných osob se ZP svůj status získala právě během trvání pracovního úvazku u daného zaměstnavatele. Mezi důvody preference tohoto způsobu alternativního plnění patří zejména nesoulad nabídky a poptávky z pohledu kvalifikace, předsudky zaměstnavatelů a možnost 100% plnění náhradní formou. [VÚPSV 2012]

V případě náhradního plnění však někteří zaměstnavatelé uvádějí problém s nalezením vhodného sortimentu výrobků a nedostatečné manažerské schopnosti dodavatelů. Oceněna však byla nižší cena takto odebíraných výrobků, nežli by odpovídala ceně na běžném trhu. Mnozí zaměstnavatelé vytvořili dceřinou firmu, která zaměstnává více než 50 % osob se ZP, od které následně odebírají výrobky nebo služby pro svou potřebu. [VÚPSV 2012] Dle Sokolovského byla zejména forma náhradního plnění v minulosti zneužívána překupníky náhradního plnění. Není taktéž dořešena evidence a kontrola dodržování limitů. [Sokolovský 2013] Další nedostatek můžeme spatřovat ve skutečnosti, že opatření postihuje pouze zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci, tudíž se nevztahuje na část pracovních pozic v celém hospodářství. Toto opatření také zcela postrádá pozitivní složku motivace zaměstnavatelů. [Rychtář, Miler

2008] K zaměstnavatelům tak toto opatření přistupuje jako k pasivnímu a rezistentnímu aktérovi v rámci snahy o integraci osob se ZP na otevřený trh práce.

Povinnost vést evidenci zaměstnaných osob se ZP

§80 zákona o zaměstnanosti stanovuje zaměstnavatelům povinnost vést evidenci zaměstnaných osob se ZP a pracovních míst pro osoby se ZP vyhrazená. Do roku 2012 však existovala i ohlašovací povinnost ÚP, s novelou zákona však tato povinnost byla zrušena. Důvodem byla snaha o snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Nyní však neexistují data pro sledování na národní úrovni. [Sokolovský 2013] Otázkou tak je, nakolik toto opatření skutečně přispívá svému původnímu účelu (k tvorbě efektivnější politiky zaměstnanosti) a nakolik se toto opatření stalo bezpředmětnou administrativou.

6.2.2 Podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP

Sleva na dani z příjmu

§35 zákona o dani z příjmů uvádí slevu na dani z příjmů pro zaměstnavatele osob se ZP, a to ve výši 18 tis. Kč za rok v případě zaměstnávání osoby s lehkým nebo středně těžkým ZP a 60 tis. Kč v případě zaměstnávání osoby s těžkým ZP. Pokud se jedná o částečné pracovní úvazky, nastává nárok na poměrnou část výše této úlevy.

Toto je jednoznačně pozitivní motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP. Ba co víc, jedná se o zvýhodnění zaměstnavatelů úspěšných, generujících zisk, tudíž podporující cíl sociální politiky konečné samostatnosti při zaměstnávání osob se ZP, tak jak jsme ho popsali výše. Nedostatkem je skutečnost, že sazby jsou zastaralé na úrovni roku 1997, existuje proto celá řada zajímavějších možností, jak efektivněji snížit daňový základ. [VÚPSV 2012] V průzkumu provedeného v rámci projektu „Diverzita pro OZP“ 46 % zaměstnavatelů uvedlo, že by vyšší míra daňových úlev pomohla v rozvoji zaměstnávání osob se ZP. Jednalo se tak o druhý nejpodstatnější faktor. Jako další významný faktor se jevílo snížení administrativní zátěže při uplatňování daňových slev při zaměstnávání osob se ZP. [Vokurka Jaroš 2010]

Příspěvek na chráněné pracovní místo

Na potencionálně nutné úpravy pracovního prostředí v případě zaměstnání OZP se vztahuje tzv. příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ (CHPM), dle §75 zákona o zaměstnanosti, které může být zřízeno smlouvou s ÚP. Takové pracovní místo musí být obsazeno osobou se ZP nejméně po dobu tří let. Maximální výše tohoto příspěvku se stejně jako při výpočtu povinného podílu zaměstnaných osob se ZP odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství a je stanovena na osminásobek této mzdy,

resp. na dvanáctinásobek v případě zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením. V roce 2014 maximální výše tohoto příspěvku mohla činit 201 432,- Kč, resp. 302 148,- Kč v případě zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením.

Dalším příspěvkem je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s provozováním chráněného pracovního místa, a to až do výše 48 tis. Ročně. Prováděcí předpis MPSV obsahuje charakteristiku chráněného místa a druhy provozních nákladů, které mohou být v rámci tohoto příspěvku proplaceny.

Na vytvoření CHPM bylo v roce 2014 vynaloženo celkem 85,15 milionu Kč a na jejich provoz 3,71 milionu Kč. [MPSV 2015b] Tato statistika však obsahuje jak pracovní pozice zřízené u zaměstnavatelů zaměstnávající méně než 50 % osob se ZP, tak i zaměstnavatelů s více než 50 % zaměstnanců se ZP.

Jako negativní prvek tohoto nástroje je označována administrativa spojená s doložením nákladů a také spojení se závazkem udržet pracovní místo nejméně po dobu 3 let. O příspěvek na provoz chráněného místa je pak nutné žádat čtvrtletně. [Sokolovský 2013] V roce 2010 bylo 26 % zaměstnanců umístěných na CHPM osobami se zdravotním znevýhodněním, což může dokládat snahu zaměstnavatelů o zvýšení pracovní efektivity daných míst. Po zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných došlo k propadu vyplácení příspěvků na provoz CHPM (z 208 milionů Kč v roce 2011 na 3,7 milionů Kč v roce 2014). [MPSV 2015b] Přetrvává malý zájem zaměstnavatelů o zřizování CHPM právě z důvodu předpokládané i faktické menší výkonnosti takto umístěných pracovníků. [VÚPSV 2012]

Pracovní rehabilitace

§69 zákona o zaměstnanosti definuje pracovní rehabilitaci. Tuto rehabilitaci zajišťuje ÚP ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo s jinou právnickou nebo fyzickou osobou. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. ÚP vytváří jedinci se ZP individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na jeho zbytkovou pracovní schopnost, kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce. Cílem takovéto rehabilitace je jedinec se ZP schopný vykonávat pracovní pozici nebo profesi poptávanou na otevřeném trhu práce. I když se tak nejedná o přímou podporu zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP, snaží se tento nástroj rozšiřovat kvalifikaci potencionálních zaměstnanců a zvýšit tak šanci, že se zaměstnavatel rozhodne pro zaměstnání právě

osoby se ZP.

Nedostatkem je však stále nedostatečné propojení na konkrétní vhodná pracovní místa. Prostředí (jak zaměstnavatelé, tak i OZP) zatím nejsou připraveni se zapojit masivněji. Chybí akvizice pracovních míst ze strany ÚP či nositele rehabilitace. [Rychtář, Miler 2008]

Součástí této rehabilitace může být i rekvalifikace a další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které neslouží výhradně OZP, ale mohou být jimi využity. Negativní stránkou rekvalifikace je však skutečnost, že jejími nositeli jsou převážně specializované organizace, které nespolupracují přímo s trhem práce a nenavazují na jeho potřeby, resp. na potřeby zaměstnavatelů. [Sokolovský 2013]

Další příspěvky od ÚP v rámci APZ a regionální projekty

Příspěvek na zapracování slouží k částečné úhradě zaměstnance, který se věnuje zapracování osoby, která patří do skupiny osob, kterým ÚP poskytuje zvýšenou péči na trhu práce. Vyplacení tohoto příspěvku je podmíněno uzavřením smlouvy mezi zaměstnavatelem a ÚP. Jeho maximální výše činí polovinu minimální mzdy, tedy 4600,- Kč měsíčně od 1.1.2015 a je vyplácen maximálně po dobu tří měsíců.

Společensky účelná pracovní místa může zaměstnavatel zřídit, pokud nelze zajistit danému jedinci pracovní uplatnění jiným způsobem, a to na základě dohody s ÚP, přičemž na takové místo může ÚP poskytnout příspěvek. Ten může dosáhnout až skutečné výše vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance, nejvýše však čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tzn. 100 716,- Kč, resp. šestinásobek průměrné mzdy v okresech s vyšší než celostátní průměrnou mírou nezaměstnanosti, tzn. 151 074,- Kč v roce 2015. Tento příspěvek může být poskytován nejvýše po dobu jednoho roku.

Dalšími nástroji jsou pak regionální a individuální projekty, většinou časově omezené s regionální působností zpravidla ÚP ČR. Výhodou je možnost reflektovat regionální požadavky trhu práce a významně tak přispět k řešení zaměstnanosti v daném regionu. Nevýhodou pak složitá administrativa a skutečnost, že velmi často závisí na podpoře ze strany EU a po skončení její podpory je pak udržitelnost takovýchto projektů problematická. [Sokolovský 2013]

Společným prvkem těmto třem posledním jmenovaným nástrojům je skutečnost, že se jedná o nástroje relativně krátkodobého charakteru. Mohou tak být způsobem, jak motivovat zaměstnavatele k tomu, aby se o problematiku zaměstnávání osob se ZP začali zajímat, avšak netvoří institucionální podmínky podporující zaměstnávání osob se ZP v dlouhodobém horizontu.

7 Pohled zaměstnavatelů na problematiku zaměstnávání OZP

7.1 Výsledky výzkumného šetření

V rámci výzkumu byly provedeny rozhovory s šesti zaměstnavateli. Jejich stručný přehled můžete vidět v tabulce č. 1. Z důvodů zajištění anonymity respondentů budu v dalším textu užívat označení Zaměstnavatel A až F, resp. zkrácenou verzi zam. A až F.

Zaměstnavatel	Počet zaměstnanců	Zaměstnanců se ZP	Místo podnikání	Sektor	Informátor
Zam. A	700	10	Pardubický	Průmysl	Personální ředitel
Zam. B	1600	35	Pardubický	Průmysl	Personalista
Zam. C	70	3	Praha	Průmysl	Gen. Ředitel, personalista
Zam. D	75	1	Středočeský	Služby	Personalista
Zam. E	Více než 10 000*	100	Praha, celá ČR	Průmysl	Personalista
Zam. F	Více než 10 000*	100	Praha, celá ČR	Služby	Personalista

* Z důvodů zachování anonymity přesný počet zaměstnanců není uveden

7.1.1 Překážky při zaměstnávání OZP

V rozhovorech se objevila dvě témata týkající se překážek, které brání zaměstnavatelům ve větší míře zaměstnávat osoby se ZP. Jsou to předpokládaná větší nemocnost zaměstnanců se ZP a nutnost upravovat jejich pracovní prostředí.

Základním tématem při zaměstnávání osob se ZP jsou specifické potřeby těchto zaměstnanců, a to zejména co se týká jejich relativně časté nemocnosti a z toho vyplývající častější absence v zaměstnání. Nejedná se pouze o krátkodobou pracovní neschopnost, ale i o dlouhodobější: „OZP jsou často hodně nemocní a je pak problém dotyčného nahradit, třeba na měsíc nebo na dva.“ [Zam. D] To potvrzuje i výzkum VÚPSV: „Zaměstnavatelé vnímají OZP jako osoby, s nimiž je spojen nižší výkon, vyšší nemocnost (což firmu nyní „bolí“ extrémně) a obtížná možnost rozvázání pracovního poměru (sociální rozměr). Zejména malé firmy (do 50 zaměstnanců) poukázaly na problém vyšší nemocnosti u OZP na dělnických pozicích, která pro ně většinou znamená hledání náhrady za cenu snížené kvality – tj. Hrozba ztráty jdoucí do tisíců korun.“ [VÚPSV 2012] Nicméně, jak poukazuje Krása a Miškovská, častou nemocnost nelze zobecňovat, protože osoby se ZP tvoří různorodou skupinu a např. lidé tělesně postižení či zrakově nebo sluchově postižení nemají důvod být častěji nemocní než běžní

zaměstnanci. [Krása, Miškovská 2009]

Další významnou problematikou se při rozhovorech ukázala být nutnost úpravy pracovního prostředí pro některé zaměstnance se ZP a s tím související nedostatek vhodných pracovních míst. Tento nedostatek zaměstnavatelé určili jako jednu z hlavních bariér bránících většímu zaměstnávání osob se ZP, a to zejména v podnicích výrobního typu: „*Problémem je pak nedostatek vhodných míst, jelikož se jedná ve směr o fyzicky náročnější manuální práce, k jejichž výkonu je potřeba užití specifických nástrojů.*“ [Zam. A]

Samotná nutnost úpravy pracovního prostředí se neukázala být jako problém vzhledem k tomu, že tázaní zaměstnavatelé na úpravu pracovního prostředí svých zaměstnanců nevyňaložili žádné finanční prostředky, resp. neuvažovali o prostředcích, které by zaměstnavatel považoval za významné a bránící zaměstnání osoby se ZP. Nákladnější úprava pracovního prostředí nebyla při zaměstnání osob se ZP potřeba.

Z této skutečnosti může vyplývat poznatek, že zaměstnavatelé nemusí uvažovat při tvorbě pracovních míst a při obsazování takových míst způsobem, že je možné prostředí pracovního místa upravit. Na dané pracovní místo obsadí uchazeče, který je schopen beze změny dané pracovní úkoly vykonávat. Zdánlivě pak nejsou úpravy pracovního místa potřeba.

Tuto skutečnost potvrzuje i výzkum Národní rady osob se zdravotním postižením (NRZP), který uvádí, že „*zaměstnavatelé nemají stále dostatek informací o druzích zdravotního postižení a jejich specifikách.*“ [Krása, Miškovská 2009] Z čehož vyplývá i neznalost se zdravotním postižením spojených nutných úprav pracovního prostředí, a tudíž nemožnost brát potencionální úpravy v úvahu při obsazování jednotlivých pracovních pozic.

Studie MU v Brně věnující se postavení osob se ZP na trhu práce v městě Brně, identifikovala ještě další příčinu nedostatku pracovních pozic, kterou zaměstnavatelé uvádějí a která se při rozhovorech vlastního výzkumného šetření neobjevila, a to nedostatečnou kvalifikaci uchazečů se ZP. [Winkler a kol. 2012] Tuto skutečnost potvrzuje i výzkum provedený v rámci projektu „Diverzita pro OZP“, kde zaměstnavatelé jako nejdůležitější faktor pro rozvoj zaměstnávání osob se ZP uvedli zvýšení dostupnosti vhodných pracovníků se ZP na trhu práce. [Vokurka, Jaroš 2010] Výběrové šetření ČSÚ z roku 2012 ukazuje, že vysokoškolsky vzdělaných osob se ZP je pouze 7,1 % (v celé populaci je to 12,5 %) a naopak větší podíl osob se ZP má pouze základní vzdělání či jsou zcela bez vzdělání. [ČSÚ 2013]

Těmto skutečnostem odpovídá i umístění osob se ZP na pracovních pozicích v podnicích. Tázaní zaměstnavatelé uvedli, že většina zaměstnaných osob se ZP má

zkrácený pracovní úvazek. V drtivé většině se jedná o osoby se ZP prvního (nejlehčího) stupně, což jsou právě zaměstnanci, pro které nebylo třeba upravovat pracovní prostředí, resp. pouze minimálně. V hierarchii pracovních pozic se jedná většinou o pomocné práce, ať už v administrativě nebo ve výrobě. Jedná se tedy o pozice, které nepotřebují vyšší kvalifikaci a kde lze zaměstnance relativně snadno nahradit v případě pracovní neschopnosti: „*Pracovní pozice jsou spíše pomocné práce, na které nikdo jiný nemá čas. Musel bych například najmout nějakého studenta, ale my to řešíme tímto způsobem.*“ [Zam. C]

Tuto skutečnost potvrzuje i výběrové šetření VÚPSV věnující se postavení a strategii osob se ZP na trhu práce. V tomto výzkumu uvedlo více než 59 % respondentů, že pracují na zkrácený pracovní úvazek. Co se týče pracovní profese respondenti byli nejčastěji zaměstnáni jako pracovníci ve službách (27,8 %) a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (30,1 %). Naopak na vyšších pozicích řídicích pracovníků bylo zaměstnáno pouze 0,6 % osob se ZP (za celou populaci ČR je to 5,4 %), jakožto specialisté a vědečtí pracovníci bylo zaměstnáno 1,3 % osob se ZP (za ČR 10,6 %) a techničtí a odborní pracovníci 8,7 % osob se ZP (za ČR 24,8 %). [VÚPSV 2011]

7.1.2 Zkušenosti zaměstnavatelů se státní podporou při zaměstnávání OZP

Cílem státní podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP je motivovat zaměstnavatele k tomu, aby byli ochotnější zaměstnávat osoby se ZP. Jak jsme uvedli výše, tuto motivaci můžeme základně rozlišit na motivaci pozitivní (odměňující) a motivaci negativní (postihující). Z hlediska aktivnějšího zapojení zaměstnavatelů na integraci osob se ZP na volný trh práce se může jevit jako problematický rozdílný zájem a šíře informací zaměstnavatelů o nástrojích těchto dvou přístupů. Zkoumaní zaměstnavatelé vykazali mnohem větší přehled o možnostech plnění povinného podílu zaměstnanců se ZP, nežli přehled o proaktivních nástrojích státní podpory.

Vzhledem k tomu, že se povinnému podílu musí věnovat všichni zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, je povinný podíl nejzásadnějším nástrojem k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP. Nastavení povinného podílu umožňuje tento podíl naplňovat náhradní formou, tedy nikoliv přímým zaměstnáváním osob se ZP. Tato možnost může vést zaměstnavatele k přesvědčení, že zákonný povinný podíl neměl vliv na množství zaměstnaných osob se ZP v jejich podniku: „*Není to [zaměstnávání osob se ZP – pozn. Autora] motivovaný jenom tím, že musíte splňovat nějaká kritéria.*“ [Zam. C] A to ani pokud porovná stav zaměstnaných osob se ZP před a po zavedení povinného podílu: „*U nás, když se podívám na historická data, myslím, že se počet OZP u nás nezměnil. Stavíme se k tomu stejně.*“ [Zam. B]

V rozhovorech se zaměstnavateli se vyskytl velký důraz právě na náhradní plnění povinného podílu, a to zejména na formu odebírání služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se ZP: „Vzhledem k tomu, že jsme výrobní firma s převahou mužů, není reálné naplnit povinný podíl, není to umožnitelné, takže se snažíme hledat řešení prostřednictvím umožnění dodavatelského řetězce, což je velice významné v oblasti montování zařízení, starých recyklací, hledáme jiné cesty.“ [Zam. E] Toto zjištění tak potvrzuje výsledky výzkumu VÚPSV uvedeného v kapitole 6.2.1.

Alternativa přímého finančního odvodu do státního rozpočtu se v rozhovorech vyskytla pouze jako krajní možnost, při neschopnosti zaměstnavatele povinný podíl splnit jiným způsobem: „Odvody do státní pokladny máme minimální. Ne vždycky to úplně vyjde. Letos jsme odváděli kolem 20 tis. Kč. Až tak úplně to nehoníme, abychom se vešli do té kvóty.“ [Zam. B] Jakýmsi paradoxem tedy je, že i přesto, že zaměstnavatel nepovažuje povinný podíl za motivující k tomu, aby pozměnil svůj přístup k zaměstnávání osob se ZP, z rozhovorů vyplynulo, že se tázaní zaměstnavatelé zajímají o zaměstnávání osob se ZP právě do té míry, do jaké jim to přikazuje zákon. To potvrzuje tvrzení ohledně dříve uvedené statistiky plnění povinného podílu na 6,62 %, že je tato statistika ovlivněna zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se ZP.

V kontextu alternativního plnění povinného podílu se důležitým problémem jeví nedořešená kontrola. V rozhovorech se vyskytlo téma o podvodech s odebíráním služeb a výrobků od zaměstnavatelů s více než 50 % zaměstnanců se ZP. Jednalo se jak o problémy minulosti, kdy téma bylo relativně široce diskutováno i v médiích, tak i o problémy současnosti. Diskutováno bylo o fiktivním zaměstnávání osob se ZP a o tzv. „přefakturování“, tedy nákup výrobků a následný prodej skrze firmu s více než 50 % zaměstnanci se ZP bez toho, aniž by se daná firma podílela na výrobním procesu výrobku. Jednalo se však pouze o podezření informátorů: „Ted' mi přijde, že se na tom žíví hodně překupnických firem, které překupují to zboží, přefakturovávají, proto mě to přišlo, že se to vlastně minulo účinkem.“ [Zam. B] Jako nedostatečnou vidí kontrolu alternativního plnění povinného podílu ve své studii nástrojů podpory zaměstnavatelů i Sokolovský. [Sokolovský 2013]

Na existenci alternativního plnění se v rozhovorech objevili dva diametrálně rozdílné pohledy, které však obě vycházejí ze stejného záměru zaměstnavatele být společensky zodpovědný. Zaprvé to bylo ocenění této možnosti jako jediný možný přínos podniku v této oblasti, pokud nemůže ve větším množství zaměstnat osoby se ZP přímo. Zadruhé to pak byla kritika tohoto plnění, a to ať už z důvodu výše zmíněných podvodů, tak z důvodu nevytváření dostatečné motivace k přímému zaměstnávání osob se ZP.

Dalším nástrojem, který zaměstnavatelé často využívají je úleva na dani z příjmů pro podnikatele za zaměstnanou osobu se ZP. Nicméně, v rozhovorech byla překvapující nevědomost i nezájem zaměstnavatelů o tuto podporu, a to i přesto, že je tato úleva účinná již od roku 1992. Zam. C dokonce uvedl, že o této podpoře neví, a tudíž ji nevyužívá. O této úlevě je v tázaných firmách diskutováno pouze v souvislosti s daňovou optimalizací, nikoliv se zaměstnáváním osob se ZP. Nikdo z informátorů nevěděl o její konkrétní výši (u větších zaměstnavatelů to může být způsobeno tím, že daně má ve své kompetenci speciální daňové oddělení). Takovýto poznatek by tak mohl být určen zvoleným metodickým přístupem výzkumu (výběrem informátora), avšak nevědomost o tomto nástroji byla patrná i u menších zaměstnavatelů, kde nemají speciální daňové oddělení. Můžeme tak předpokládat, že obecně tento nástroj není lukrativní, a tudíž se o něm dostatečně nehovoří. Tento předpoklad potvrzuje i výzkum VÚPSV, v němž zaměstnavatelé nepovažují výši úlevy na dani za podstatnou. [VÚPSV 2012]

O úlevě na dani z příjmů nebylo diskutováno jako o možné motivaci k zaměstnávání osob se ZP: „*Sleva na dani je sice příjemná, ale nemyslím si, že by to ty firmy dělali pro ni.*“ [Zam. B] Nicméně, podle výsledků průzkumu provedeného v rámci projektu „Diverzita pro OZP“, zaměstnavatelé označili zvýšení této úlevy jako důležitý faktor pro rozvoj zaměstnávání osob se ZP. [Vokurka, Jaroš 2010] Potencionálně tak tento nástroj do budoucna může vytvářet motivaci k aktivnímu zapojení zaměstnavatelů na integraci osob se ZP na volný trh práce, dojde-li k úpravě výše této slevy.

O dalších nástrojích tázaní zaměstnavatelé ze své vlastní zkušenosti hovořit nemohli, jelikož žádný z nich nevyužívají. Avšak s potencionální možností využití dalších nástrojů podpory zaměstnavatelů se pojila problematika spolupráce zaměstnavatelů s ÚP.

Téma spolupráce s ÚP se v rozhovorech vyskytovalo zejména ve formě spolupráce při náborech zaměstnanců formou inzerce nebo i přednášek pro potencionální uchazeče o zaměstnání: „*S Úřadem práce spolupracujeme. Jde hlavně o inzerci nebo vyhledávání z databáze Úřadu, ale děláme například i prezentace potencionálním uchazečům přímo na Úřadu.*“ [Zam. A]

Co je však zásadní je téma spolupráce s ÚP na jiné úrovni, než čistě náborové, např. formou projektů zaměstnanosti různých ohrožených skupin na trhu práce. O takových zkušenostech bylo diskutováno v negativních konotacích: „*S ÚP spolupracujeme při nabírání zaměstnanců, přichází i OZP, odpovídá to běžnému procentu. V minulosti tady probíhali stáže, zapojili jsme se do projektů, které měli podpořit získávání praxe dlouhodobě nezaměstnaným. (...) Spolupráce s ÚP funguje dobře po stránce nábore. V případě například vzdělávacích projektů je to složité.*“ [Zam. B] Diskutováno

bylo o administrativní zátěži: „*Jsou s tím problémy, takže jako když potom ještě máte něco chtít od ÚP nebo něco dokladovat, tak to je docela práce. Myslím si, že někdy ten čas na tom strávený nestojí za to, co pak z toho dostaneme.*“ [Zam. D]

Obava zaměstnavatelů ze spolupráce s ÚP, kterou nástroje podpory zaměstnavatelů vyžadují, potvrzují i další studie na toto téma provedené. Jedná se jak o obavu pramenící z vlastní zkušenosti zaměstnavatelů, tak i z informací zprostředkovaných. [Sokolovský 2013, VÚPSV 2012]

7.1.3 Pohled zaměstnavatelů na koncept CSR

Kromě tématu „institucionální motivace“ zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP, tedy efekt nástrojů státní politiky zaměstnanosti, byla v rozhovorech diskutována „osobní“, resp. firemní motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP. Jedná se o motivaci zaměstnavatelů vycházející právě ze sociálních preferencí podniků. S tímto tématem byla spojena podtémata společenské odpovědnosti podniků a vliv nadnárodních firem, resp. matek firem působících v ČR.

Nejvýznamnější motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP se jeví skutečnost, že se daný zaměstnanec stal osobou se ZP v průběhu trvání pracovního úvazku u zaměstnavatele: „*Všichni zdravotně postižení zaměstnanci, které tu máme, tady byli v minulosti zaměstnaní. Třeba ještě v době, kdy ta firma patřila státu.*“ [Zam. A] Jedná se tak o motivaci založenou na vědomí zaměstnavatele o historické tradici podniku a z toho vyplývající zodpovědnosti za své zaměstnance. V tomto případě se však jednalo o neuvědomělou zodpovědnost, jelikož o této skutečnosti daný zaměstnavatel nehovořil jako o zodpovědnosti, nýbrž zkrátka jako o faktu. Naopak jiný dotázaný zaměstnavatel o pocitu zodpovědnosti hovoří explicitně: „*Motivace k zaměstnávání vyplynula z toho, že máme 1600 zaměstnanců, kteří tu pracují po celé generace a pokud někoho zaměstnáváme, tak neřešíme, jestli je zdravotně postižený nebo nikoliv. Snažíme se mu nabídnout tu pozici nebo i pomoci s udržení dané pozice.*“ [Zam. B]

V souvislosti s tématem společenské odpovědnosti podniků bylo možné identifikovat v zásadě dva různé pohledy na tuto problematiku. První z nich je ekonomicky racionální – tedy pokud to něco přinese mě, budu se danou věcí zabývat. Druhý je, řekněme, sociální – tedy pokud jako firma někde působím, mám povinnost nebo existuje vnitřní předpoklad, že se budu věnovat i svému okolí.

Zam. A uvedl, že „*pokud nám samým tato snaha nic nepřinese, není důvod se těmito problémy zabývat.*“ Zam. D pak nepovažuje společenskou odpovědnost za přínosnou, pokud neznamená konkurenční výhodu: „*Myslím si, že v našem oboru za-*

městnávání OZP ani neznamena nějakou konkurenční výhodu. Většinou zase spolupracujeme s firmami. Ty to vůbec nezajímá. Oni potřebují obchodního zástupce nebo mechanika, který jim přijede udělat tu práci. Jim je jedno, kdo tam přijede.“ [Zam. D]

Zam. B naopak uvedl, že je přirozené, že se firma zabývá lokální komunitou, z které většina jeho zaměstnanců pochází. Vyjádřil dokonce přesvědčení, že *„firma postavená na zelené louce bez návaznosti na své okolí nemůže dlouhodobě fungovat.“ [Zam. B]* Zam. C taktéž vidí jako přirozené, že se firma zabývá i sociálními otázkami: *„Stát by měl být až ta poslední instance, nikoliv ta nejdůležitější.“ [Zam. C]*

Čeho je však koncept CSR schopen, tak jak jsme si osvětlili výše, je syntéza jak sobeckého, tak altruistického (solidárního) pohledu na zapojení zaměstnavatelů při řešení sociálních otázek, a to tím, že definuje nebo redefinuje výnosy (výhody), které daná firma svou angažovaností získá. Reálné činy by tak měly být stejné (nebo obdobné), ať už je toto jednání založeno na sobecké nebo solidární motivaci.

Pokud je však CSR založena pouze na sobeckých zájmech, velmi vysoký význam pak získává to, co za svou angažovanost zaměstnavatel získá. To může být za jistých okolností slabinou tohoto konceptu. Zam. A uvedl: *„Hrajeme si na společenskou odpovědnost. Zabýváme se zejména sponzorováním sportu a dáváme o sobě vědět, že jako něco děláme.“ [Zam. A]*

O skutečnosti, že někteří zaměstnavatelé zaměňují koncept CSR za „public relations“ (PR) a vynakládají pak na různé brožury a reklamy daleko více finančních prostředků než na samotnou prospěšnou činnost, informují i výzkumy na téma CSR provedené: *„Řada podniků v ČR stále chápe CSR spíše jako nástroj PR, než jako nedílnou součást jejich firemní strategie, i když stav i v této oblasti se postupně zlepšuje.“ [Srpová a kol. 2012]*

Třetím pohledem na společenskou odpovědnost firem, o kterém jsme se ještě nezmínili, představuje následující tvrzení: *„No, proč bychom je neměli zaměstnávat? Ten jeden, ten tu už pracuje hodně dlouho, asi 20 let, již od začátku byl OZP. Nekladl jsem si otázku, proč je zaměstnávat, ta nabídka byla, a zase ty pomocný práce, na který oni stačí, tak asi to je dobře tak.“ [Zam. C]* To je vlastně opačný přístup, než ten, který v diskurzu o zaměstnávání osob se ZP u zaměstnavatelů převládá.

Dalším významným tématem a potenciaálním problémem se ukázala být otázka vlivu nadnárodních firem, resp. matek českých dceřiných společností. Firemní kultura nadnárodní matky české dceřiné společnosti může zásadně ovlivnit postoj této firmy ke společenské odpovědnosti, resp. konkrétněji k zaměstnávání osob se ZP. Tento vliv je zřetelný zejména v procesu implementace konceptu CSR v České republice, jak uvádí Rychtář a Sokolovský: *„Pro současný stav ve využívání konceptu CSR v ČR je typické,*

že tento přístup k řízení lidských zdrojů je využíván v naprosté většině pouze u dcer nadnárodních společností, působících v ČR. Je tomu tak proto, že zahraniční matky českých dcer trvají na implementaci CSR jak do základních firemních dokumentů, tak i do organizačních struktur těchto regionálních institucí.“ [Rychtář, Sokolovský 2012] Tuto souvislost potvrzuje i výzkum postojů českých zaměstnavatelů ke konceptu CSR z roku 2004. [Trnková 2004]

V tomto kontextu bylo v rozhovorech možné identifikovat dva rozdílné přístupy mateřských firem. Zaprvé je to přístup, který se o společenskou odpovědnost nezajímá: „Protože jsme členem nadnárodního koncernu, vede to ještě k většímu tlaku na zisk a pokud možno posláním toho zisku pryč do zahraničí.“ [Zam. A] Z čehož podle informátora vyplývají omezené prostředky pro řešení jakýchkoli společenských problémů.

Na druhé straně je to pak přístup mateřských firem, které se samy o společenskou odpovědnost zajímají: „V Praze (vlastník firmy – pozn. autora) právě vyhledávali speciálně osoby se ZP, nejen kvůli kvótě. Mají tam na to speciální programy, opravdu se tomu věnují.“ [Zam. B] Daný informátor dále uvedl, že jejich firma v této problematice má ještě rezervy a plánují se jí zabývat více. O pozitivním vlivu mateřské firmy hovořil i zam. F: „Má to podporu [mateřské firmy – pozn. autora] a jsem za to ráda. Tlak na výkon tady naleznete jako kdekoliv jinde, ale tato problematika je vnímána jako téma, kterému je potřeba se věnovat.“ [Zam. F] Ovšem v tomto případě vyšla iniciativa z dceřiné firmy: „My máme group diversity officer, což je paní [anonymizace – pozn. autora], což je žena, která dříve pracovala u nás, která víceméně vykopla společně s bývalou ředitelkou celého HR celý program [věnující se ohroženým skupinám – pozn. autora], a protože byla šikovná a skutečně do toho šla naplno, tak dokázala přesvědčit i našeho vlastníka, že je to důležitá věc a rozhodně tu podporu máme.“ [Zam. F]

Zahraníční kapitál tvoří významnou část české ekonomiky. V roce 2012 byla přibližně třetina všech pracovních míst v podnikové sféře ekonomiky (tj. 900 tisíc) tvořena firmami se zahraničními vlastníky. [Šmíd 2015] Je tak otázkou, nakolik efektivně může česká státní podpora zaměstnavatelům na podniky se zahraniční účastí působit. Na druhou stranu jsme uvedli příklad, kde implementace konceptu CSR probíhala opačným směrem, od dceřiné firmy k mateřské. Významný vliv na aktivnější zapojení firem na integraci osob se ZP na volný trh práce tak může potencionálně mít Evropská unie, resp. evropská jednotná sociální politika.

Závěr

Role zaměstnavatelů na integraci osob se ZP na volný trh práce v současném institucionálním nastavení státní politiky zaměstnanosti osob se ZP se jeví jako spíše pasivní v tom smyslu, že se praxe uplatňování nástrojů a opatření této politiky zaměřuje zejména na donucovací typ nástrojů, nežli na proaktivní, čemuž se podřizují i sami zaměstnavatelé, kteří se při řešení této problematiky zabývají převážně plněním povinného podílu a o další proaktivní nástroje podpory zaměstnavatelů nejeví větší zájem.

Česká státní podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP obsahuje jak nástroje využívající negativní motivace k zaměstnávání osob se ZP (povinný podíl zaměstnaných osob se ZP, povinnost vést evidenci pracovních míst určených pro osoby se ZP), tak i nástroje využívající pozitivní motivaci (úleva na dani z příjmů, příspěvek na zřízení a provoz CHPM, společensky účelná pracovní místa a další). Struktura podpory zaměstnavatelů jakožto součást celkového řešení problematiky nezaměstnanosti osob se ZP tak odpovídá v práci uvedeným hodnotovým východiskům inkluze osob se ZP do běžného života společnosti i ukotvení práva na práci v mezinárodních dokumentech, které českou politiku zaměstnanosti ovlivňuje.

Na základě analýzy vybraných realizovaných výzkumů a studií v České republice bylo zjištěno, že z důvodu konkrétního nastavení jednotlivých nástrojů je využitelnost proaktivních nástrojů zaměstnavateli relativně malá. Ve větší míře se v praxi podpora zaměstnavatelům spoléhá na negativní motivaci. Je tak možné konstatovat, že státní podpora v praxi přistupuje k zaměstnavatelům jako k racionálně uvažujícím jedincům s důrazem na krátkodobý zisk a bez významnějších společenských preferencí. Institucionální nastavení této podpory však nevyužívá v dostatečné míře ani přístupu redefinice výhod, které zaměstnávání osob se ZP může poskytovat. Podpora aktivního zapojení zaměstnavatelů jdoucího nad rámec zákonné povinnosti je omezená.

Z vlastního výzkumného šetření a již realizovaných výzkumů a studií vyplynulo, že pohled zaměstnavatelů na institucionální nastavení státní podpory při zaměstnávání osob se ZP do značné míry výše uvedená zjištění reflektuje. Zaměstnavatelé mají mnohem větší přehled o svých povinnostech v problematice zaměstnávání osob se ZP, nežli o možnostech, jakým způsobem může být podpořena jejich snaha o naplnění svých zákonných povinností nebo jejich snaha věnovat se této problematice nad rámec povinností. Ve výzkumném šetření i v expertních studiích zaměstnavatelé jako zásadní problém uváděli přílišnou administrativní náročnost poskytování podpory při zaměstnávání osob se ZP a na to navazující nedostatečnou výši a účinnost jednotlivých

nástrojů a opatření. Takovýto přístup odpovídá přístupu popsaném teorií racionální volby. Zaměstnavatelé porovnávají potenciaální ekonomické výnosy a náklady svých rozhodnutí i v problematice využívání státní podpory při zaměstnávání osob se ZP. Významnějším prvkem se tak z pohledu zaměstnavatelů jeví ekonomická výhodnost jednotlivých nástrojů a opatření, nežli jejich dopad na zaměstnanost osob se ZP.

Zjišťován byl dále pohled zaměstnavatelů na koncept CSR a jejich aktivnějšího zapojení na integraci osob se ZP na volný trh práce. V souladu s teoretickými východisky o roli zaměstnavatelů ve společnosti byly na základě výzkumného šetření a realizovaných studií identifikovány dva rozdílné přístupy k této problematice – racionálně ekonomický a společenský. První přístup popisuje zaměstnavatele, kteří jsou ochotni se problematice zaměstnávání osob se ZP věnovat pouze v případě, že to pro ně bude představovat ekonomický zisk, zejména zisk krátkodobý. Druhý přístup popisuje zaměstnavatele, kteří se problematice zaměstnávání osob se ZP věnují nad zákonný rámec a dobrovolně, projevují tak své společenské preference (zejména nediskriminace, rovných příležitostí a sounáležitosti komerčního a občanského sektoru společnosti). Tato skupina si je vědoma i výhod, které jim jejich angažovanost přináší. I někteří racionálně ekonomicky uvažující zaměstnavatelé však měli zkušenost s realizací CSR ve své firmě, důraz byl však kladen na výnosy jejich aktivity, nežli na samotnou prospěšnou činnost. Což je možné označit za riziko konceptu CSR v případě, že firmy vynakládají na marketing více, nežli na samotné řešení dané společenské problematiky. I přesto se však koncept CSR jeví jako potenciaální přínos při řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP. Jedná se o způsob jak motivovat k zaměstnávání osob se ZP i zaměstnavatele, kteří o této problematice uvažují ekonomicky racionálním způsobem. Nedostatečnou se však jeví podpora tohoto konceptu ze strany státu.

V souvislosti s existencí různých postojů ke konceptu CSR vyvstala otázka vlivu nadnárodních firem, tedy matek dceřiných společností působících v ČR. Expertní studie hovoří zejména o pozitivním přínosu mateřských firem k realizaci CSR svých dceřiných společností. Z rozhovorů se jeví, že nadnárodní firmy věnující se problematice společenské zodpovědnosti mají tendenci mít vliv na své dceřiné společnosti, které se dané problematice taktéž věnují a naopak v případě nezájmu o tuto problematiku snahu dceřiných firem o řešení této problematiky omezují. Taková souvislost by v zemi, kde je vysoké zastoupení zahraničního kapitálu, jakou ČR je, mohla mít významný tlumící vliv na efektivitu české státní podpory zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se ZP.

Právě toto téma vlivu nadnárodních společností a komunikace konceptu CSR mezi jednotlivými částmi nadnárodních firem by mohlo být námětem pro další výzkum v této oblasti. Vhodným tématem pro další výzkum se jeví i analýza možností evropské

sociální politiky ovlivňovat zaměstnanost osob se ZP skrze působení na nadnárodní firmy.

Zdroje

- CARLEY, M. 1982. Analytic Rationality. In: MCGREW, a WILSON. *Decision making: approaches and analysis*. Manchester: Manchester University Press, s. 60-67. ISBN 0719008913. Dostupné také z: <https://books.google.cz/books?id=P57nAAAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false>
- ČERMÁK, Michal. 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2015-05-12]. Dostupné také z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0
- DISMAN, Miroslav. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- DRAKE, Robert F. 1999. *Understanding disability policies*. Basingstoke: Macmillan, xi, 244 p. ISBN 03-337-2427-5.
- FEHR, Ernst, Urs FISCHBACHER, Ilan ESHEL, Daphna WEINSHALL a Emilia SANSONE. WHY SOCIAL PREFERENCES MATTER - THE IMPACT OF NON-SELFISH MOTIVES ON COMPETITION, COOPERATION AND INCENTIVES. *The Economic Journal* [online]. 2002, vol. 112, issue 478, s. 341-355 [cit. 2014-11-10]. DOI: 10.1007/978-3-642-78860-4_18. Dostupné z: <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4e0717db-e8c6-4e9b-8af9-5603ce3c924b%40sessionmgr113&vid=0&hid=110>
- FRANK, Robert H a Ben BERNANKE. 2003. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 803 s. Profesionál. ISBN 80-247-0471-4.
- HOUTENVILLE, A. a V. KALARGYROU. 2015. Employers' Perspectives about Employing People with Disabilities: A Comparative Study across Industries. *Cornell Hospitality Quarterly* [online]. 56 (2): 168-179 [cit. 2015-05-07]. DOI: 10.1177/1938965514551633. ISSN 19389655. Dostupné také z: <http://cqx.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/1938965514551633>

- JENSEN, Michael C. 2010. Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *Journal of Applied Corporate Finance* [online]. 22(1): 32-42 [cit. 2015-05-08]. DOI: 10.1111/j.1745-6622.2010.00259.x. ISSN 10781196. Dostupné také z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1745-6622.2010.00259.x>
- KALNICKÁ, Vladimíra a Jiří VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007* [online]. Praha: ČSÚ, 2008 [cit. 15.4.2015]. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf
- KRAUSE, Danica, Lukáš SAVKO, Radek HOUŠŤ, Zbyněk MELKES a Helena VYCHOVÁ. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP (skupina definovaná v § 67 zákona č.435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením podmínek pro opakování* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 15.4.2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely_sledovani_statistiky_ozp.pdf
- KRÁSA, Václav a Bohumila MIŠKOVSKÁ. 2009. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR* [online]. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o. s. [cit. 2015-05-12]. Dostupné z: http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf
- LIN-HI, NICK a IGOR BLUMBERG. The Link between Self- and Societal Interests in Theory and Practice. *European Management Review* [online]. 2012, vol. 9, issue 1, s. 19-30 [cit. 2014-11-10]. DOI: 10.1111/j.1740-4762.2012.01025.x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1740-4762.2012.01025.x>
- MAREŠ, Petr. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 172 s. ISBN 80-858-5060-5.
- MATTEN, D. a J. MOON. 2008. "Implicit" and "Explicit" CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review* [online]. 33(2): 404-424 [cit.

2015-05-08]. DOI: 10.5465/AMR.2008.31193458. ISSN 03637425. Dostupné z: <http://amr.aom.org/cgi/doi/10.5465/AMR.2008.31193458>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Statistika nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti. 2015a. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-05-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2014. 2015b. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-05-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

RYCHTÁŘ, Karel a Vojtěch MILER. 2008. *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Vzdělávací společnost EDOST, s.r.o. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z: www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=1609

RYCHTÁŘ, Karel a Tomáš SOKOLOVSKÝ. 2012. Sociální pilíř CSR a diverzita: marketing, PR nebo příležitost využít rezerv? www.pmf-studovna.cz [web]. Praha [cit. 2015-05-12]. Dostupné z: <http://www.pmf-studovna.cz/socialni-pilir-csr-a-diverzita-marketing-pr-nebo-prilezitost-vyuzit-rezerv/>

Sdělení č. 311/2014 Sb., *Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti*. Ze dne 5.12.2014. In: Sběrka zákonů. 18.12.2014, roč. 2014, částka 124/2014. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-311>

SILVERMAN, David. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum: praktická príručka*. Překlad Martin Štulrajter. Bratislava: Ikar, 327 s. Pegas (Ikar), zv. 8. ISBN 80-551-0904-4.

SOKOLOVSKÝ, Tomáš, Jitka HEJDUKOVÁ, Jitka HLAVÁČOVÁ, Pavel LÖFFELMANN a Karel RYCHTÁŘ. *Definiční vymezení 3 pilířů CSR* [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://www.spcsr.cz/files/Definicni_vymezeni_3_piliru_CSR.pdf

SOKOLOVSKÝ, Tomáš. 2013. *Sociální pilíř CSR a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (po 1. 1. 2012): Informační minimum pro orientaci v okruhu nástrojů ovlivňujících podmínky pro zaměstnávání OZP* [online]. Praha [cit.

2015-05-13].

Dostupné

z:

http://www.spcsr.cz/files/informacni_minimum_k_zamestnavani_ozp.pdf

SRPOVÁ, Jitka, Vilém KUNZ a Jan MÍSAŘ. 2012. Uplatňování principů CSR u podnikatelských subjektů v České republice. *Ekonomika a Management* [online]. 6(4) [cit. 2015-05-12]. Dostupné z: www.vse.cz/polek/download.php?jnl=eam&pdf=182.pdf

ŠMÍD, Radek. 2015. Kdo tahá za nitky české ekonomiky? *Statistika&my: Měsíčník Českého statistického úřadu*. 5(3). Dostupné také z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/03/kdo-taha-za-nitky-ceske-ekonomiky/>

TRNKOVÁ, Jana. 2004. *Společenská odpovědnost firem: Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. Praha: Business Leaders Forum. Dostupné také z: http://www.neziskovsky.cz/data/vyzkum_CSR_BLF_2004txt8529.pdf

UN GENERAL ASSEMBLY. *Universal Declaration of Human Rights* [online]. New York, 1948 [cit. 10.11.2014]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

UN GENERAL ASSEMBLY. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* [online]. New York, 2006 [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf

VESELÝ, Arnošt, Martin NEKOLA, Zuzana DRHOVÁ, Jaroslav KALOUS, Marta NACHTMANNOVÁ, Pavel NOVÁČEK, František OCHRANA a Hana PATEROVÁ. 2007. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Vyd. 1. Editor Arnošt Veselý, Martin Nekola. Praha: SLON, 407 s. Studijní texty, 40. ISBN 978-808-6429-755.

VOKURKA, Michal a Petr JAROŠ. 2010. *Zpráva z průzkumu mezi zaměstnavateli: Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 12 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR [cit. 2015-05-13]. Dostupné z: http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Zprava_pruzkum_Diverzita.pdf

VON SCHRADER, Sarah, Valerie MALZER a Susanne BRUYÈRE. 2014. Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal* [online]. 26 (4): 237-255 [cit. 2015-05-07]. DOI: 10.1007/s10672-013-9227-9. ISSN

08927545. Dostupné také z: <http://link.springer.com/10.1007/s10672-013-9227-9>

VÝKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCI, V. V. I. 2011. *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha: VÚPSV, v. v. i. [cit. 2015-05-13].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

VÝKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. 2012. *Analýza zaměstnanosti OZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele* [online]. Praha: VÚPSV, v. v. i. [cit. 2015-05-12].

Dostupné z: http://www.scmvd.cz/images/vdi/Analyza_zamestnanosti_OZP_a_vyuzivani_nastroju_a_opatreni_politiky_zamestnanosti.pdf

WINKLER, Jiří, Zdeňka DOHNALOVÁ, Josef HORŇÁČEK, Kateřina KUBALČÍKOVÁ a Iveta ZELENKOVÁ. 2012. *Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v městě Brně* [online]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 2015-05-12].

Dostupné z: <http://socialnipece.brno.cz/useruploads/files/kpss/studiepostaveni%3%ADozp.pdf>

Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*. Ze dne 20.11.1992. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.1993, roč. 1993, částka 117/1992. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 2/1993 Sb., *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*. Ze dne 16.12.1992. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.1993, roč. 1993, částka 1/1993. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Zákon č. 155/1995 Sb., *o důchodovém pojištění*. Ze dne 30.6.1995. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.1996, roč. 1996, částka 41/1995. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. Ze dne 13.5.2004. In: *Sbírka zákonů*. 1.10.2004, roč. 2004, částka 143/2004. Ve znění pozdějších předpisů. [online],

[cit. 13.5.2015]. Dostupné z:
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz -
_22_1_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf)

Zákon č. 561/2004 Sb., *Školský zákon*. Ze dne 24.9.2004. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.2005, roč. 2005, částka 190/2004. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Zákon č. 108/2006 Sb., *o sociálních službách*. Ze dne 14.3.2006. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.2007, roč. 2007, částka 37/2006. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*. Ze dne 21.4.2015. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.2007, roč. 2007, částka 84/2006. Ve znění pozdějších předpisů. [online], [cit. 13.5.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam použitých zkratk

CSR	Corporate social responsibility (společenská odpovědnost firem)
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PR	Public Relations (vztahy s veřejností)
UN	United Nations (Organizace spojených národů)
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
Zam.	Zaměstnavatel
ZP	Zdravotní postižení

Seznam příloh

Příloha č. 1: Scénář rozhovoru (text)

Přílohy

Příloha č. 1: Scénář rozhovoru

(A) Faktické otázky

1. V jakém oboru Vaše firma podniká? Kde působí?
2. Kolik máte zaměstnanců?
3. Zaměstnáváte nebo zaměstnával jste osoby se ZP?
 1. Jaká je jejich pracovní pozice? Jaký je typ úvazku? Zaměstnáváte je na běžných pracovních pozicích, na chráněných pracovních místech nebo v rámci podporovaného zaměstnávání?
 2. Jaký typ postižení Vaši zaměstnanci mají? Jaký stupeň postižení?
 3. Bylo nutné upravovat jejich pracovní prostředí? Jak nákladné to bylo?

(B) Podpora zaměstnavatelům k zaměstnávání OZP

1. Jaká je Vaše motivace k zaměstnávání osob se ZP? Co pro Vás bylo při rozhodování o zaměstnání osoby se ZP důležitým nebo nejdůležitějším faktorem?
2. Věnoval byste se této problematice, kdyby to nebylo ze zákona pro Vás nutné?
3. Jak byste hodnotil postoj Vaší firmy k zaměstnávání OZP?
4. Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnaných osob se ZP? Proč plníte povinný podíl právě tímto způsobem?
5. Myslíte, že opatření povinného podílu má (může mít) pro Vaší firmu přínos? Či obecně pro společnost?
6. Spolupracujete při hledání zaměstnanců s ÚP nebo i s jinými organizacemi nebo společnostmi? Vyhovuje Vám způsob a rozsah spolupráce?
7. Využila Vaše firma někdy některou z podpor zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se ZP, kterou český sociální systém poskytuje (příspěvky z ÚP v rámci APZ, slevu na dani z příjmů, příspěvek na zřízení a na provoz chráněného pracovního místa, příspěvky na zaučení, na společensky účelná pracovní místa)? Dokázal byste uvést nějaké kladné aspekty či naopak nedostatky dané podpory?
8. Vyhovuje Vám současné nastavení podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP? Změnil byste něco, je něco, co Vám nevyhovuje?
9. Přispívá podle Vás pomoc státu k tomu, aby zaměstnavatelé přijímali osoby se

ZP?

(C) Zkušenosti, postoj a motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP

1. Považujete své informace o podpoře zaměstnávání osob se ZP za dostatečné? Víte, které způsoby podpory český sociální systém poskytuje? Víte kde získat informace? Uvítal byste v některé oblasti více informací?
2. Dokázal byste uvést nějaké výhody, které Vaší firmě zaměstnávání osob se ZP přineslo? Jsou pro Vás zaměstnanci se ZP něčím specifickí oproti běžným zaměstnancům?
3. Dokázal byste uvést nějaké nevýhody, které Vaší firmě zaměstnávání osob se ZP přineslo, či nějaké překážky s kterými jste se setkal? Případně nějaké bariéry, které brání zaměstnávání osob se ZP?

(D) Pohled zaměstnavatelů na koncept CSR, resp. aktivnějšího zapojení jich samých na integraci osob se ZP na volný trh práce

1. Obecně, mají se podle Vás firmy zabývat sociálními otázkami, tzn. například ekologií, nezaměstnaností obecně, diskriminací žen či národnostních menšin apod.?
2. Myslíte si, že zapojení a účast osob se ZP na trhu práce je společenský problém, který je nutné řešit? Obecně či konkrétně Vaše firma?
3. Co by se podle Vás mělo změnit, aby zaměstnavatelé ochotněji (např. Bez zákonné povinnosti) zaměstnávali osoby se ZP?
4. Odkud by měla vycházet iniciativa při zaměstnávání osob se ZP?
5. Využívá Vaše firma nějaké prvky z konceptu CSR?