

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut politologických studií

Katedra politologie

Bakalářská práce

2018

Kateřina Janatová

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut politologických studií

Katedra politologie

**Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového
sektoru při řešení nezaměstnanosti osob
se zdravotním postižením**

Bakalářská práce

Autor práce: Kateřina Janatová

Studijní program: Politologie a veřejná politika

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

Rok obhajoby: 2018

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 9. 5. 2018

Kateřina Janatová

Bibliografický záznam

JANATOVÁ, Kateřina. *Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením*. Praha, 2018. 45 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut politologických studií. Katedra politologie. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Rozsah práce: 64 113 znaků

Anotace

Cílem bakalářské práce „Spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením“ je zjistit, jak funguje spolupráce těchto sektorů při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Pardubickém kraji. Práce vychází z teoretického rámce rolí jednotlivých sektorů a konceptu víceúrovňového vládnutí. Dále se práce zabývá identifikováním a popisem problematických míst spolupráce zástupců veřejného, soukromého a neziskového sektoru na území Pardubického kraje. K tomuto účelu práce využívá poznatky z vlastního výzkumu, z kvalitativních rozhovorů s vybranými aktéry reprezentující jednotlivé sektory, kteří jsou přímo zainteresovaní do této problematiky.

Annotation

The aim of the thesis „The Cooperatin of Public, Private, and Non-profit sector in Dealing with Unemployment of Disabled People“, is to determine how the cooperation of these sectors works in dealing with unemployment of disabled people in the Pardubice region. The thesis is based on the theoretical framework of the roles of individual sectors and the concept of multilevel governance. Furthermore, the thesis deals with identification and description of objectionable places of cooperation between representatives of the public, private and non-profit sector in the territory of the Pardubice Region. For this purpose, the work uses findings from own research survey, from qualitative interviews with selected actors representing individual sectors who are directly involved in this issue.

Klíčová slova

nezaměstnanost, osoba se zdravotním postižením, veřejný sektor, soukromý sektor, neziskový sektor, víceúrovňové vládnutí, polity, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti

Keywords

unemployment, disabled people, public sector, private sector, non-profit sector, multilevel governance, polity, labor market, active employment policy

Title

The Cooperatin of Public, Private, and Non-profit sector in Dealing with Unemployment of Disabled People

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Miriam Kotrusové, Ph.D. za odborné vedení, ochotu a cenné rady, které mi pomohly ke zpracování celé práce. Dále děkuji vedoucím bakalářského semináře Mgr. Magdaleně Mouralové a Ing. Vladimíru Kváčovi, Ph.D. Poděkování patří i mé rodině a přátelům, kteří mi poskytli podporu po celou dobu mého studia.

Obsah

Úvod	2
1 Vymezení výzkumného tématu	4
Výzkumné cíle	6
Výzkumné otázky	6
2 Teoretická východiska	7
2.1 Role veřejného, soukromého a neziskového sektoru	7
2.1.1 Veřejný sektor	7
2.1.2 Soukromý (tržní) sektor	9
2.1.3 Neziskový sektor	10
2.2 Koncept víceúrovňového vládnutí	11
2.2.1 Asociativní model víceúrovňového vládnutí	12
3 Metodologie	14
3.1 Případová studie	14
3.2 Sběr dat	15
3.3 Respondenti a jejich výběr	15
3.4 Realizace rozhovorů	16
3.5 Analýza dat	17
4 Osoby se ZP na trhu práce a státní politika zaměstnanosti	18
4.1 Definice osoby zdravotně postižené	19
4.2 Pracovní rehabilitace	20
4.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů osob se ZP	21
5 Spolupráce jednotlivých sektorů při zaměstnávání osob se ZP v Pardubickém kraji	23
5.1 Spolupráce veřejného a neziskového sektoru	26
5.2 Spolupráce veřejného a soukromého sektoru	27
5.3 Spolupráce soukromého a neziskového sektoru	28
Závěr	30
Použitá literatura	33
Teze bakalářské práce	38
Seznam příloh	45
Přílohy	45

Úvod

Ve své bakalářské práci se věnuji fungování spolupráce mezi jednotlivými aktéry veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení problematiky nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen ZP), která v České republice zůstává aktuálním problémem, neboť se jí dlouhodobě nedaří efektivně řešit (ČSÚ, 2013). I přesto, že se ekonomická situace státu zlepšuje a obecná míra nezaměstnanosti 15 – 64 letých, vyjadřující podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, dosahuje velmi nízkých hodnot, absolutní a relativní počet osob se ZP evidovaných na úřadech práce setrvává na téměř stejných hodnotách. Mezi lety 2013 – 2015 došlo k mírnému poklesu počtu uchazečů se ZP o zaměstnání z 62 789 evidovaných na 58 584, ke konci roku 2017 počet snížen na 46 009. Nicméně podíl nezaměstnaných osob se ZP na celkový počet nezaměstnaných vzrostl z 10,5% na 16,4%. (viz. Tabulka 1)

Na základě analýzy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (dále jen VÚPSV) bylo zjištěno, že jedním z problematických míst řešení nezaměstnanosti osob se ZP je chybějící anebo nedostatečná spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru, přičemž každý z těchto sektorů má odlišná práva i povinnosti. Je tedy klíčové k řešení tohoto problému přistupovat skrze jejich aktivní kooperaci. (VÚPSV, 2012)

Úlohou veřejného sektoru představovaného orgány veřejné správy je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytování sociálních dávek a realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti určených na podporu nezaměstnaných osob se ZP. Tento zákon v hlavě IV. zakotvuje působnost a povinnosti významných reprezentantů veřejného sektoru, a to Úřadu práce České republiky spolu s jeho krajskými pobočkami. Mezi ty nejstěžejnější patří vyhledávání vhodného pracovního uplatnění pro nezaměstnané osoby se ZP, zajišťování jejich pracovní rehabilitace a poskytování poradenských, informačních či dalších služeb.

Sektor soukromý figuruje na trhu práce jako „egoistický“ aktér, neboť je tvořen společnostmi, jejichž primárním cílem je dosahování co největšího zisku. I přesto ale musí být jeho existence a jednání v souladu s legislativním rámcem státu. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81, stanovuje všem zaměstnavatelům s více jak 25 zaměstnanci povinnost přímo zaměstnávat občany se ZP ve výši 4% podílu z celkového počtu zaměstnanců dané společnosti. Tato povinnost se týká také zaměstnavatelů působících mimo soukromý sektor. Není-li tato podmínka splněna, může zaměstnavatel využít možnosti náhradního plnění či odvodu sankce do státního rozpočtu, případně

kombinace všech zmíněných. V České republice však dochází k převaze náhradního plnění a sankcí na úkor integrování osob se ZP do zaměstnání (VÚPSV, 2012 s. 10). Proto jsou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vytvořeny motivační faktory přispívající k navyšování počtu zaměstnaných osob se ZP na otevřeném trhu práce. Společnosti soukromého sektoru tak disponují možností, za předpokladu uzavření písemné dohody s úřadem práce, získat na základě stanovených podmínek příspěvek na zřízení a provoz pracovního místa pro osobu se ZP.

Na druhou stranu neziskový sektor usiluje o naplňování kolektivních cílů společnosti, a proto tak vhodně doplňuje působení sektorů veřejného a soukromého (Potůček 2016, s. 39). Ve snaze dalšího zapojení zaměstnavatelů z otevřeného trhu práce do spolupracující sítě organizace neziskového sektoru, např. agentury podporovaného zaměstnávání, nabízí komplexní servis při zaměstnávání osob se ZP zahrnující zejména poskytování nezbytných informací o této skupině či zajišťování jak sociální, tak i pracovní rehabilitace. (VÚPSV, 2012 s. 18 – 19)

Výše zmíněná problematika a uchopení otázky nezaměstnanosti osob se ZP tímto způsobem nejsou doposud dostatečně prozkoumány a výzkumy se jimi zabývají pouze okrajově. Z tohoto důvodu je hlavním cílem této bakalářské práce zjistit, jak spolupráce mezi jednotlivými sektory funguje na regionální úrovni, konkrétně pak v Pardubickém kraji. Výběr lokality Pardubického kraje logicky vychází z místa mého bydliště, znalosti regionu a osob zainteresovaných do tohoto problému, a tím snadnější dostupnosti zdrojů a dat. Dalším důvodem pro volbu této oblasti je skutečnost, že Pardubický kraj má čtvrtý nejvyšší podíl nezaměstnaných osob se ZP ze všech krajů, přestože je z pohledu celkové nezaměstnanosti čtvrtým neúspěšnějším krajem v České republice (viz. Tabulka 2).

Celá bakalářská práce je strukturována do dvou hlavních částí, které jsou dále rozděleny do jednotlivých kapitol. V teoretické části vymezují výzkumné téma, stanovují výzkumné cíle a jednotlivé výzkumné otázky, dále popisují zvolenou metodologii a základní teoretická východiska klíčová pro tuto práci. Ve výzkumné části se již konkrétně zaměřuji na zjišťování spolupráce aktérů reprezentujících jednotlivé sektory v oblasti zaměstnávání osob se ZP, legislativní ukotvení povinností a odpovědností jednotlivých sektorů a výsledky provedeného výzkumného šetření.

1 Vymezení výzkumného tématu

Spolupráce jednotlivých sektorů v podpoře zaměstnávání osob se ZP na úrovni regionů funguje velice nesystematicky, nahodile a výsledky kooperace se velmi často omezují pouze na poskytování informací vyplývajících ze zákona. Pokud byla spolupráce mezi organizacemi a místním úřadem práce potvrzena, jednalo se zejména o programy aktivní politiky zaměstnanosti, o dotace poskytované organizacím zaměstnávající zdravotně postižené osoby, o projekty financované z Evropského sociálního fondu a o účast v poradních sborech, komisích. Praxe ukazuje, že tam, kde subjekty úspěšně navázaly spolupráci, je tato dále rozvíjena a je v ní pokračováno. Velkou roli zde mimo jiné hrají i neziskové organizace, jejichž potenciálu je nedostatečně využíváno a zaměstnavatelé veřejného a soukromého sektoru s nimi dostatečně nekooperují. (VÚPSV, 2012)

Problematika začleňování osob se ZP na trhu práce se řídí aktuálně platnou legislativou, ale na druhou stranu se pro ni právě legislativa může stát limitující. Jako příklad uvedu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nařizuje tzv. solidární povinnost každému zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci. Vystává však otázka, zda firmy skutečně tuto podmínku splňují, když v zákoně není dořešena evidence a kontrola dodržování limitů ze strany překupníků náhradního plnění. Stejný zákon v §69 zakotvuje tzv. pracovní rehabilitaci, jejíž účinnost je v řešení nezaměstnanosti osob se ZP nedostatečná. Příčina však nespočívá v nedokonalosti či obsahu samotného nástroje, ale především v nekomplexnosti a nepropojení s ostatními systémy, administrativních bariérách, neexistenci odborné podpory a praktické pomoci na regionální a místní úrovni. (Asistenční centrum, 2012)

Další překážkou zaměstnávání osob se ZP byla shledána nedostatečná informovanost zaměstnavatelů. Úřady práce ani jiná koordinovaně působící instituce v České republice nenabízí dostatečnou praktickou odbornou pomoc k získání potřebného „know how“ pro personální a manažerskou práci zaměstnavatelů s osobami se ZP (Asistenční centrum, 2012). Mimo jiné zde přetrvává i nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o konkrétní struktuře a nabídce uchazečů se ZP v dané lokalitě, a neznalost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti většinou zaměstnavatelů (CVIV, AZPP 2015).

Příčiny nezaměstnanosti osob se ZP nejsou pouze na straně zaměstnavatelů, ale bariéry nacházíme i na straně samotných osob se ZP, které se nejvíce projevují u osob pobírajících invalidní důchod. Jedná se o omezení komunikační, mentální, psychické či motivační. Velmi problematická je pak skupina dlouhodobě nezaměstnaných osob

se ZP, u které dochází ke ztrátě v minulosti naučených pracovních návyků. Proto je v tomto případě nutností včasná a koordinovaná rehabilitace. Všechny tyto bariéry pak úzce souvisí s nezbytným individuálním přístupem k osobám se ZP a přizpůsobení jejich pracovních podmínek. (Rychtář, Sokolovský 2016, s. 36 – 37)

Faktem však je, že o uplatnění osob se ZP na trhu práce rozhoduje a rozhodovat bude především jejich odborné vzdělání a kvalifikace, které jsou považovány za hlavní nástroje dlouhodobé pracovní integrace, a i proto by měly být co nejvíce podporovány. (VÚPSV, 2012)

Výzkumné cíle

Hlavním cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak funguje spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Pardubickém kraji.

Dílčím cílem práce je určit, zda je možné aplikovat asociativní model víceúrovňového vládnutí (Amin 2007) na nastolený model spolupráce sektorů v Pardubickém kraji.

K naplnění těchto cílů využiji také poznatky z vlastního výzkumného šetření, konkrétně pak kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů s vybranými aktéry reprezentující jednotlivé sektory, kteří jsou přímo zainteresováni do této problematiky.

Výzkumné otázky

V rámci výzkumu problematiky spolupráce sektorů při řešení nezaměstnanosti osob se ZP si stanovuji tři výzkumné otázky navazující na výzkumné cíle bakalářské práce a zvolená teoretická východiska.

Hlavní výzkumná otázka:

- Jak funguje spolupráce mezi veřejným, soukromým a neziskovým sektorem v otázce řešení nezaměstnanosti osob se ZP v Pardubickém kraji?

Dílčí výzkumné otázky:

- Kde se při zaměstnávání osob se ZP v Pardubickém kraji vyskytují problematická místa spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru?
- Lze nastolený model spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru v otázce nezaměstnanosti osob se ZP v Pardubickém kraji považovat za příklad asociativního modelu víceúrovňového vládnutí?

2 Teoretická východiska

Ve druhé kapitole představím teoretická východiska, ze kterých v bakalářské práci vycházím a dále s nimi pracuji. Teoretická východiska byla vybrána v souladu se zvolenými výzkumnými cíli a výzkumnými otázkami.

K porozumění vztahů mezi veřejným, soukromým a neziskovým sektorem přispívá uvažování jejich odlišných rolí, jež v rámci své existence a vzájemného působení zastávají. Mezi autory, kteří se rolemi sektorů zabývají, patří zejména ekonomičtí odborníci. Ti ve svých publikacích obvykle popisují role pouze jednoho ze sektorů. Naopak Benáček, Frič, Potůček (2008, s. 113) zkoumají role všech sektorů, protože hranice mezi nimi se rozmazávají a počet úkolů, chápaných jako jejich společný závazek, přibývá.

Dalším zvoleným teoretickým východiskem je koncept víceúrovňového vládnutí, který vhodně doplňuje výše uvedené, neboť se v dnešní době mění postavení státu a dochází k delegaci jeho tradičních funkcí na další úrovně, zejména úroveň regionální či lokální.

2.1 Role veřejného, soukromého a neziskového sektoru

2.1.1 Veřejný sektor

V moderních státech je veřejný sektor díky svým charakteristikám vnímán jako širší termín než veřejná správa (Ochrana, Půček a Špaček 2015, s. 40). Veřejný sektor je založený na neziskovém principu a je spravován a řízen subjekty veřejné správy, kterou představují dva podsystémy – státní správa a samospráva (Ostřížek 2007, s. 4). Hlavní cíle a funkce veřejné správy vždy vychází z charakteristik spojovaných se státem a „*v praxi přijatého modelu dělby jeho moci*“ (Ochrana, Půček a Špaček 2015, s. 22). Většina charakteristik státu se shoduje s charakteristikami jeho veřejné správy, neboť veřejná správa je nedílnou součástí veřejné moci, jež je se státem primárně spojována (Ochrana, Půček a Špaček 2015, s. 22).

Stát je v klasické teoretické tradici pojímán jako „*nástroj prosazování veřejného dobra*“¹ (Potůček 1997, s. 33), ve kterém by jakákoli jednání demokraticky zvolených vlád měla probíhat v souladu se zájmem veřejným definovaným, z pohledu činnosti sociální péče, jako „*seskupení blahobytu všech jednotlivců*“ (Bailey 2004, s. 24).

¹ Takto vnímali stát i Platon, Hegel, Weber nebo Tinbergen (Potůček 1997)

Pohledy na roli státu ve společnosti se v různých politických koncepcích odlišují. Avšak i přes tyto názorové a ideologické střety je existence státu, jeho následný vývoj a moc ovlivňovat životy všech lidí, nezpochybnitelným faktem (Potůček 1997, s. 33). Stát, jehož základními nástroji regulace jsou právní a výkonná moc, je předurčen k dominantní roli při kooperaci mezi veřejným, soukromým a neziskovým sektorem. Vymezuje, udržuje a kontroluje pole působnosti každého jednotlivého sektoru, ale zároveň vystupuje jako iniciátor vzájemného fungování při naplňování společenských cílů. (Potůček 1997, s. 33 – 37) Ve svém jednání se opírá o veřejnou správu, v rámci které disponuje centrálním postavením, čímž je mu umožněno koordinovat a rozhodovat o veřejných zájmech (Peková, Pilný, Jetmar 2012, s. 24).

Veřejný sektor vyjadřuje „*plánované netržní služby, jejichž poskytování je stanoveno kolektivně demokratickými rozhodovacími procesy*“, veřejnou volbou, a jejichž „*rozdělování se uskutečňuje podle potřeb, které určuje jejich konečný příjemce*“ (Bailey 2004, s. 29). Uživatelé výstupů veřejného sektoru využívají jejich bezplatného přijímání z důvodu spolufinancování služeb daňovými poplatníky (Peková, Pilný, Jetmar 2012, s. 23 – 24). Nicméně uplatňování neziskového principu a neexistence tlaků poptávky a konkurence, které jsou typické pro soukromý sektor, vedou k neefektivnosti působení veřejného sektoru (Ochrana, Půček a Špaček 2015, s. 43).

Co se týče základních rolí, které veřejný sektor z pohledu ekonomických teoretiků zastává, patří mezi ně role ekonomická, sociální a politická (Peková, Pilný, Jetmar 2012, s. 25).

Dle Baileyho (2004, s. 30) plní veřejný sektor v čele s vládou čtyři konkrétní ekonomické role, které se navzájem ovlivňují. Roli alokační založenou na rozkládání dostupných zdrojů s cílem maximalizace ekonomického blahobytu. Roli distribuční, která se v rámci přerozdělování snaží o rovnoměrné rozložení příjmů ve společnosti s využíváním zdanění, sociálního zabezpečení, služeb. Roli regulační uplatňující obchodní zákony za účelem zabezpečení fungování tržní ekonomiky. A v neposlední řadě roli stabilizační, která plní roli makroekonomickou a využívá ekonomické nástroje k řízení inflace, nezaměstnanosti a dalších.

Mezi další klíčové role, které veřejný sektor zastává, patří zejména stanovení institucionálního rámce hospodářské činnosti, zprostředkování veřejné sociální služby, vytvoření vhodných podmínek pro růst zaměstnanosti či přispění k dalšímu ekonomickému růstu. (Peková, Pilný, Jetmar 2012, s. 26)

2.1.2 Soukromý (tržní) sektor

Existence soukromého sektoru, s ním spojeného tržního hospodářství a fungování trhu, které je vystavěno na „*dobrovolné smlouvě mezi prodávajícím a kupujícím o směně*“ (Potůček 1997, s. 23), je z hlediska dlouhodobého blahobytu lidu žádoucí. Trh je často vnímán jako alternativa státu, neboť společně působí a navzájem se doplňují ve smíšené ekonomice. Představují jakousi koexistenci a kompromis mezi soukromým a veřejným sektorem. V případě, že trh selhává z důvodu neefektivní alokace zdrojů jak na straně spotřebitelů, tak i na straně výrobců, dochází k posílení role státu. Uvažování jejich vzájemného se vylučování je vhodné při analýze jednotlivých rolí vlád a trhů. Pokud jde o reálnou stavbu ekonomiky, ve které se trh se státem navzájem vylučují, jedná se o společensky nežádoucí stav. (Peková, Pilný, Jetmar 2012, s. 14 – 25)

V obecné rovině se soukromý sektor, vnímáný jako egoistický hráč na trhu práce a často řízený principem neviditelné ruky trhu, vyznačuje svými jednoznačně definovanými vlastnickými právy a povinnostmi fyzické či právnické osoby. S právem, které umožňuje s vlastnictvím nakládat, spravovat jej a rozhodovat o něm, souvisí i povinnost „*nést důsledky vycházející z jeho vlastnictví*“ (Ostřížek 2007, s. 4).

Princip neviditelné ruky trhu, předpokládaný ekonomickou teorií, je založen na principu egoistického chování jedinců na volném trhu, snahy maximalizovat svůj užitek s minimálním vynaložením vlastních zdrojů, které přirozeně vede ke společnému blahu všech. Adam Smith (1958, s. 38) uvádí příklad, který jednoznačně ilustruje jednoduchost tohoto principu: „*Že se můžeme naobědvat, to není z dobré vůle řezníka, sládky nebo pekaře, nýbrž proto, že dbají svých vlastních zájmů. Nedovoláváme se jejich lidskosti, nýbrž jejich sobectví, a nikdy jim nevykládáme o svých potřebách, nýbrž o výhodách, které z toho budou mít.*“

Soukromý sektor převážně figuruje v ziskové části systému národního hospodářství, neboť právě zisk patří mezi primární důvody vzniku a existence soukromých společností. Působí však i v části neziskové, což je *podmíněno „určitou formou saturace ze strany veřejného sektoru, a to už ve formě dotací nebo daňových úlev.“* (Ostřížek 2007, s. 4)

2.1.3 Neziskový sektor

Neziskový sektor, jehož kořeny pochází z občanské společnosti, je též nazýván sektorem občanským, nestátním, nevládním, nezávislým, dobrovolnickým či třetím, přičemž pro účely této práce používám označení neziskový.

Na trhu práce se projevuje jako sektor kombinující vlastnosti státní instituce a prvky soukromé firmy, a proto tak vhodně doplňuje činnost veřejného a soukromého sektoru. Jeho základem je zájem o uspokojování lidských potřeb v místech, kde je to nezbytné nebo tam, kde na to veřejný sektor se soukromým nestačí, a naplňování kolektivních cílů. (Potůček 2016, s. 39)

Dle Salamona (1999) jsou součástí neziskového sektoru organizace, pro které je charakteristická samospráva, dobrovolnost, neziskovost, formální ustavení, nestátnost. Šilhánová (1997, s. 5 – 6) doplňuje, že se jedná o organizace, které nemohou přinášet žádný finanční zisk, ale i přesto jsou pro společnost nezbytné. V případě, že zisku dosáhnou, dochází k jeho reinvestici do činností vykonávaných daným subjektem (Skovajsa 2010, s. 30 – 34). Společně sdílí obdobné hodnoty a vytváří tak komunitu s vlastní kolektivní identitou. Navenek vystupují jako jeden společenský aktér schopný vzájemné spolupráce při formulování, obhajování a naplňování kolektivních zájmů a cílů. (Frič a kol. 2016, s. 13)

Primárním účelem neziskových organizací je řešení veřejných problémů přímo anebo nepřímo. Dochází-li k „*poskytování služeb klientům*“ (Frič a kol. 2016), jedná se o řešení přímé. V případě, že se do rozhodování o řešení veřejných záležitostí zasahuje na úrovni jednotlivých veřejných politik i politiky stranické, jedná se o řešení nepřímé. V praxi jsou obvykle obě tato řešení využívána současně, ale vždy dochází k dominanci činností jen jednoho z nich. Mohou být naplňována dovnitř, v zájmu okruhu svých členů, či navenek, v zájmu veřejnosti. (Frič a kol. 2016, s. 15 – 17)

Aktuálně v České republice existuje šest typů neziskových organizací a to zapsané spolky, obecně prospěšné společnosti, ústavy, nadace, nadační fondy a evidované právnické osoby neboli církevní neziskové organizace (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník).

2.2 Koncept víceúrovňového vládnutí

V posledním půlstoletí dochází v moderní Evropě ke značné změně postavení státu, tzn. orgánů veřejné správy, v souvislosti s vykonáváním veřejné moci a k souvisejícímu rozptylu politické moci od národních států k subnárodním úrovním zahrnující jak regionální, tak i lokální orgány, mezi které se řadí zejména kraje, regiony, departmenty, apod. (Marks 1996).

Stát již není výlučným nositelem rozhodovací pravomoci, ale je pouze jedním z několika rozhodujících aktérů procesu rozhodování, do kterého jsou zapojováni i aktéři subnárodních úrovní, kterým je umožněno nezávisle na národní vládě rozhodovat v různých oblastech. V případě, kdy stát nedisponuje absolutní kontrolou nad všemi rozhodnutími, dochází k omezování národní suverenity. Vzniklá rozhodnutí mají významný dopad na následný vývoj, který se z pohledu státu může ubírat neplánovaným směrem. (Havlík 2003)

Se změnou postavení státu, národní úrovně, je úzce spjata dimenze vládnutí, neboť k realizaci vládnutí nedochází pouze prostřednictvím státu a jeho orgánů, ale významnou roli zde sehrávají i soukromé společnosti a neziskové organizace (Potůček 2016, s. 34). Jedná se o koncept vládnutí víceúrovňového, neboli anglicky „multilevel governance“ (dále jen MLG), vyjadřující „systém průběžného vyjednávání na několika úrovních“ (Havlík 2003), tj. lokální, regionální, národní, nadnárodní. Mnohoúrovňovost není jediným znakem konceptu MLG. MLG definuje také pojem „governance“ vyznačující se širší působností než pojem politika. (Havlík 2003)

„Governance“, česky vládnutí, vyjadřuje proces koordinace aktérů, sociálních skupin a institucí s cílem společně dosáhnout projednávaných záměrů (Eizaguirre 2012). Dle Kooimana (2003) lze „governance“ chápat několika způsoby. Buď jako minimální stát, ve kterém se stát, jako aktér intervenující v různých oblastech, ztenčuje s příchodem nových aktérů, kteří přebírají jeho původní funkce („steering not rowing“). Funkcí státu je naznačovat směr, přičemž realizace jednotlivých kroků k naplnění stanoveného cíle jsou přenechána dalším aktérům, např. v podobě samoorganizující se sítě, ve které se samy vytváří a následně organizují nové sítě aktérů.

Víceúrovňového vládnutí postupným procesem rozšiřuje možnosti všem regionům, kterým je tímto způsobem umožněno prosazovat se a být úspěšnými i jinak než prostřednictvím státu. Vláda, „government“, je upozaděná, ale stále dohlíží na dodržování zákonem daných pravidel. MLG dále upozorňuje na důležitost všech zapojených aktérů,

institucionalizovaných i neinstitucionalizovaných, kteří se volně pohybují napříč všemi úrovněmi. Mezi aktéry, kteří jsou zainteresovaní do problematiky MLG, patří zejména občané, občanská společnost, odbory, tripartita, města, kraje, stát a nadnárodní organizace. Jednotliví aktéři usilují o naplňování svých zájmů, přičemž veřejný zájem (nedefinovaný státem) je komplexní, evoluční a je výsledkem neustále se vyvíjejícího kompromisu.

Hranice mezi veřejným a soukromým sektorem v rámci MLG není jasně vymezena. Existuje však souhra obou těchto dimenzí, přičemž některé úlohy státu přebírá soukromý sektor, který prostor doplňuje novými aktéry. Ukazatelem takového vládnutí může být například stále častější převádění tradičních agend, spadajících do kompetencí státu, na jiné úrovně vládnutí či na subjekty trhu nebo neziskového sektoru. (Potůček 2016, s. 35) Obdobně této skutečnosti rozumí i Kooiman (2003), který si pod pojmem vládnutím představuje kolektivní úlohu státu, trhu a neziskového sektoru ve formě jednotné a sdílené odpovědnosti všech jmenovaných sektorů.

2.2.1 Asociativní model víceúrovňového vládnutí

V souvislosti s konceptem víceúrovňového vládnutí Amin (2007) navrhuje tzv. asociativní model vládnutí založený na čtyřech klíčových principech. První princip zdůrazňuje delegování rozhodovacích pravomocí na jednotlivé úrovně vládnutí a subjekty, které mohou být nejúčinnější při naplnění cílů politiky. Druhý zahrnuje myšlenku, že úlohou státu je pouhé poskytování strategického vedení a koordinace. Třetí princip předpokládá upřednostnění diskurzu na úkor příkazů autority (Giddens 2001). Čtvrtý princip obsahuje závazek transparentní a otevřené vlády v rámci demokratického vládnutí.

Asociativní model vládnutí spočívá v tom, že výlučná role veřejné byrokracie je nahrazena kombinací rolí veřejných a soukromých subjektů. Stát v tomto modelu představuje jednu z institucí kooperující s dalšími organizacemi, spíše než tradičního ústředního vládce. Nadále vytváří základní pravidla vládnutí, ale také klade mnohem větší důraz na delegování odpovědností na širokou škálu asociativních (spolupracujících) partnerů prostřednictvím mechanismů „voice and consultation“ (Amin 2007, s. 19). Zainteresovaným subjektům je tedy přenášena větší míra odpovědnosti za výsledky politiky. (Gertler, Wolfe 2004)

Pojetí státu v asociativním modelu vládnutí mimo jiné znamená přenesení moci ve státním systému ze vzdálených byrokratických ministerstev na národní úrovni na místní a regionální úrovně, které mají lepší přístup k budování trvalých a interaktivních vztahů

se soukromými firmami a podnikatelskými sdruženími působících na území konkrétních regionů. Přenesení moci na nižší úroveň vládnutí vytváří příležitost pro smysluplnější diskurz na regionální úrovni, která je ústředním bodem procesu, skrze který strany reinterpretojí sebe a své vztahy k ostatním aktérům v rámci daného regionu. (Gertler, Wolfe 2004)

Na důležitost a zásadní roli lokální úrovně spolu s lokálními aktéry upozorňují také Sellers, Lidström a Yooil (2015). Stát stále vystupuje v roli základního hráče, ale nemůže se obejít bez dobře fungující lokální úrovně. Mobilizace dalších aktérů a jejich součinnost postupně vede ke kvantitativnímu i kvalitativnímu nárůstu důležitosti lokálního vládnutí a existenci větší možnosti lokálních úrovní ovlivňovat politiku na úrovni celostátní. Macleod (2016) zdůrazňuje současnou změnu v rozložení sil v politickém systému, především změny ve spolupráci mezi lokálními vládami a celkovou vládou a na to, že lokální vlády jsou odpovědné za lokální socioekonomický růst a prosperitu. Rozvrstvení systému vládnutí je natolik propojené, že je velice těžké určit, která součást lokální vlády má moc hlavní a tedy právo řídit ostatní. Z tohoto důvodu dochází k přehazování zodpovědnosti z jedné složky na druhou.

Uvažování různých typů institucionálních vztahů na bázi lokálních modelů vztahů stát a společnost napomáhá lepšímu porozumění logiky víceúrovňového vládnutí. (Sellers, Lidstrom, Yooil 2015)

3 Metodologie

Za účelem naplnění výzkumných cílů a nalezení odpovědí na stanovené výzkumné otázky, využívám metody kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum je „*orientován na explorování*“, a právě díky tomuto zaměření mi dopomáhá k nalézání co možná největšího množství informací o zkoumaném jevu a v neposlední řadě mi také umožňuje získat hloubkový popis konkrétního případu. (Hendl 2008, s. 51, 61).

Vzhledem k tématu práce, které není doposud dostatečně probádané, je výběr kvalitativního výzkumu vhodnou variantou, neboť se pokouší o nalezení podstaty jevů, o nichž toho zatím mnoho neznáme (Strauss, Corbin 1999, s. 11). Zejména pak díky jeho „*pružnému a nestrukturovanému charakteru*“, který umožňuje provádět změny v prvotním výzkumném plánu během samotného výzkumu, modifikaci či doplňování nových výzkumných otázek (Hendl 2008, s. 48).

Nicméně kvalitativní výzkum má i své stinné stránky. Jak zmiňuje Hendl (2008, s. 50), kvalitativní výzkum lze jen těžko replikovat na rozdíl od výzkumu kvantitativního. Stejný názor zastávají i Švaříček a Šedřová (2007, s. 25), kteří dodávají, že výsledky kvalitativního výzkumu nelze zobecňovat, neboť data získaná v rámci výzkumu jsou platná pouze pro vzorek, na němž byla tato data získána.

I přesto, že kvalitativnímu výzkumu je navíc často vytýkána jeho „*neprůhlednost a malá transparentnost*“ (Hendl 2008, s. 51), jeho přednosti nad nevýhodami v mém případě převažují a použití tohoto typu výzkumu je tedy na místě.

3.1 Případová studie

Výzkumným designem, který uplatňuji ve své práci, je případová studie neboli case study. Případová studie, patřící mezi základní empirické designy, se zaměřuje na detailní studium jednoho nebo několika málo případů za účelem jejich popsání a porozumění. (Sedláček 2007, s. 96 – 97)

Yin (2009, s. 2) zmiňuje důvody, na základě kterých je vhodné upřednostnit výzkumný design případové studie oproti výzkumným designům jiným. Pakliže si klademe otázky začínající na jak a proč, výzkumník má jen malou kontrolu nad daným případem a pokud se zaměříme na zkoumání současného fenoménu v reálném kontextu v co nejpříznivějších podmínkách, obecně platí, že je využití právě případové studie vhodné.

Výběr a vymezení předmětu, který zkoumáme, není v žádné ze společenských věd snadné, neboť existuje velké množství pravidel či doporučení, které je nutné při volbě

případu respektovat. Například dle Jelínkové (2011, s. 199) případová studie „*musí sledovat případ neboli systém, který má zřetelné hranice.*“ I na základě uvážení tohoto faktoru je mým zkoumaným případem geograficky vymezená oblast regionální úrovně, a to Pardubický kraj, jehož hranice jsou jasně definovány.

Již sociologové Chicagské školy, kteří se ve svých případových šetřeních zabývali i řešením otázek týkajících se nezaměstnanosti, prováděli výzkumy založené na porozumění jednotlivým případům, a proto považují tento výzkumný design za účelný pro problematiku analyzovanou v této práci (Sedláček 2007, s. 97). Navíc uplatňování případové studie v rámci veřejné politiky a ne příliš známých veřejněpolitických problematik je velmi častým a zároveň i žádoucím jevem (Jelínková 2011, s. 199 – 211).

3.2 Sběr dat

Jako metodu sběru dat ve své práci použiji polostrukturované rozhovory jako jeden typ hloubkového rozhovoru. Mezi základní principy, které se uplatňují v kvalitativním výzkumu, patří zachycování výpovědí a slov v jejich přirozené podobě, což hloubkový rozhovor badatelům umožňuje. Na základě rozhovorů s relevantními aktéry, kteří jsou z různých hledisek zainteresovaní do zkoumaného sociálního jevu, mohou porozumět jejich odlišným názorům a pohledům na danou problematiku. (Švaříček a Šedřová 2007, s. 159 – 160)

Polostrukturované rozhovory se opírají o předem připravený seznam témat a otázek na rozdíl od rozhovorů nestrukturovaných, které si obvykle vystačí jen s jednou dopředu nachystanou otázkou. (Švaříček a Šedřová 2007, s. 159 – 160)

3.3 Respondenti a jejich výběr

Praktická část práce je primárně založena na datech vzniklých z vlastního kvalitativního výzkumu, z polostrukturovaných rozhovorů s vybranými aktéry. Cílem bylo vyhledat a oslovit několik relevantních aktérů z veřejného, soukromého a neziskového sektoru v Pardubickém kraji na základě jejich profesního zaměření a znalosti problematiky, kteří se aktivně podílejí na zaměstnávání osob se ZP.

V rámci soukromého sektoru jsem při výběru respondentů navíc uvažovala zastoupení zástupců společností jak z otevřeného tak i z chráněného trhu práce. Přičemž chráněný trh práce reprezentují jak společnosti soukromé, tak i neziskové organizace, které zaměstnávají více jak 50% osob se ZP ze všech svých zaměstnanců. Neziskový sektor

v mém případě představovaly neziskové organizace právní formy zapsaný spolek a obecně prospěšná společnost. Stěžejním reprezentantem veřejného sektoru je pro mé výzkumné šetření krajská pobočka Úřadu práce v Pardubicích.

Respondenty jsem oslovila prostřednictvím e-mailu a následně se s nimi domluvila na datu a místě realizace rozhovorů, které byly nahrávány na diktafon. Pouze jeden z respondentů nahrávání odmítl. V tomto případě jsem si v jeho průběhu zapisovala terénní poznámky.

V rámci ochrany všech aktérů zapojených do výzkumu jsem před zahájením studie dobrovolně získala jejich informovaný souhlas. Jedinci tak získali úplné informace o výzkumu a důvodu jejich výběru. Rozhovory jsou důvěrné, je zachována maximální diskrétnost vůči všem zúčastněným, a anonymní, což znamená, že nikde nejsou a nebudou uvedena jména aktérů či informace, na základě kterých by bylo možné je identifikovat.

Seznam respondentů

RESPONDENT	SEKTOR	PRACOVNÍ POZICE
R1	Veřejný	Vedoucí oddělení
R2	Soukromý	Personalista
R3	Soukromý	Vedoucí oddělení
R4	Soukromý	Ředitel společnosti
R5	Neziskový	Ředitel společnosti
R6	Neziskový	Vedoucí sociálních služeb

Zdroj: Autorka

3.4 Realizace rozhovorů

V první fázi před realizací rozhovorů jsem si stanovila tematické okruhy vyplývající ze zvolených výzkumných otázek a na jejich základě jsem následně připravila předběžné scénáře rozhovorů. Celkem jsem vytvořila tři různé scénáře, jejichž základ byl shodný, lišily se pouze okruhy pro jednotlivé sektory.

Při realizaci rozhovorů jsem zpočátku postupovala systematicky dle připravených otázek, avšak v průběhu bylo nutné pořadí pozměnit, některé otázky nepokládat či nové přidat podle vyprávění respondentů.

Předpokládanou délku jednoho rozhovoru jsem odhadla na třicet minut. Nicméně průměrně všechny rozhovory nakonec trvaly okolo čtyřiceti pěti minut, neboť respondenti ke mně byli velmi sdílní, o tématu hovořili obsáhle. Rozhovory jsem zrealizovala v roce

2018 během několika měsíců dle časových možností respondentů v místech jejich zaměstnání. Všechny bych je hodnotila jako zdařilé jak ze stránky obsahové, získaných informací, tak ze stránky osobní, průběh rozhovorů vždy doprovázela příjemná atmosféra komfortní pro mě i respondenty. Nebylo nutné je při vyprávění přerušovat, drželi se stanovené hlavní linky rozhovoru, a proto jsem si mohla dovolit jejich volnější a tím i přirozenější průběh.

3.5 Analýza dat

Po fázi realizace polostrukturovaných rozhovorů s vybranými respondenty jsem získaná data z diktafonu přepsala do písemné podoby. Následně jsem provedla anonymizaci celého textu, tedy odstranění všech jmen a dalších informací, dle kterých by bylo možné respondenty jakkoli identifikovat. Relevantní citace, které jsem se následně rozhodla v této práci použít, jsem v dalším kroku převedla do spisovné češtiny.

Pro další práci s daty jsem využila tematickou analýzu, která usiluje o konstrukci významu a přímo se vztahuje k výzkumné otázce, opakovaně se vyskytuje napříč daty a má silnou výpovědní hodnotu. Tato analýza dat postupuje od deskripce k interpretaci a skládá se z šesti základních fází. (Braun, Clarke 2006)

V první fázi analýzy jsem se seznámila se získanými daty na základě jejich opakovaného a detailního čtení. Poté jsem analyzované texty, přepsané rozhovory, rozdělila na jednotky dle nalezených shodných znaků, které vytvořily několik významových celků. Dále jsem identifikovala hlavní témata a podtémata. Následně jsem provedla revizi témat, zda v celkovém kontextu dávají smysl. V předposlední fázi jsem si definovala a pojmenovala vybraná témata. Na závěr jsem zpracovala výzkumnou část bakalářské práce.

4 Osoby se ZP na trhu práce a státní politika zaměstnanosti

Ve čtvrté kapitole se věnuji osobám se ZP jakožto cílové populaci politiky zaměstnanosti, která se řadí mezi nejzranitelnější skupiny na trhu práce, neboť je trvale ohrožena marginalizací a dlouhodobou nezaměstnaností (Komendová 2009). V dnešní době ve společnosti nadále přetrvává předsudek, že výkon pracovníků se ZP je snížený a méně efektivní, a i proto tato riziková skupina nedokáže být dostatečně konkurenceschopná, jestliže na trhu práce dochází k relativnímu přebytku pracovních sil (ČSÚ, 2013).

Pro zaměstnávání občanů se ZP do jisté míry platí zvláštní právní režim s mnoha specifickými pravidly nebo odchylkami. (Leiblová a kol. 2005). Nicméně k zaměstnávání osob se ZP dochází jak na otevřeném trhu práce prostřednictvím povinnosti naplnit požadovaný podíl zaměstnaných osob se ZP, tak i na chráněném trhu práce. Pojem chráněný trh práce byl zaveden novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, platnou od 1. 1. 2018. Je tvořen společnostmi zaměstnávající více jak 50% osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců a „*se kterými uzavřel úřad práce písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*“. (MPSV 2018)

Co se týče ukotvení státní politiky zaměstnanosti zaměřené na osoby se ZP v právním řádu České republiky, mezi nejpodstatnější zákony patří zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se státní politikou zaměstnanosti osob se ZP zabývá nejrozsáhleji a nejdetailněji. Dále pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jež zakotvuje ochranu zaměstnanců se ZP v pracovněprávních vztazích, dále upravuje a definuje přístupy při zaměstnávání osob se ZP; zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a mimo jiné i zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), Úřad práce České republiky a jeho pobočky v jednotlivých krajích

Úřad práce České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Jedná se o orgán státní správy s právní subjektivitou, přičemž je řízen MPSV, které zastává pozici nadřízeného správního úřadu. V otázkách spojených se zaměstnáváním osob se ZP plní krajské pobočky úřadu práce funkci poradní, informační, koordinační a kooperativní dle § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mezi povinnosti tohoto orgánu patří také povinnost vedení evidence osob se ZP, kterým jsou poskytovány služby dle § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, za účelem

jejich začlenění a následné setrvání na trhu práce, a pro účely statistické. Evidence zahrnuje pouze identifikační údaje osob se ZP, které souvisí se zařazováním na trh práce a s případným poskytováním pracovní rehabilitace. V případě, že dojde k ukončení čerpání těchto služeb nebo již osoba přestane být osobou se ZP, je úřad práce povinen údaje o této osobě učinit nepřístupnými. Ochranu údajů zaručuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. (Leiblová a kol. 2005, s. 29 – 30)

4.1 Definice osoby zdravotně postižené

V legislativních aktech České republiky nenacházíme jednotné vymezení osoby se ZP a definic tohoto pojmu existuje několik, proto byly vybrány jen ty, jejichž obsah je nejvíce relevantní pro tuto práci.

§ 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, za osoby se ZP považuje fyzické osoby, které byly na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení uznány (1) invalidními ve třetím stupni neboli osobami s těžkým zdravotním postižením; (2) invalidními v prvním nebo druhém stupni; nebo (3) zdravotně znevýhodněnými. Osoba zdravotně znevýhodněná nemůže být osobou se ZP dle (1) a (2), neboť má stále zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, případně jinou výdělečnou činnost, avšak její výkonost je značně omezena dlouhodobě nepříznivým stavem. Jedná se o zdravotní stav, který na základě lékařského posouzení trvá déle než jeden rok a který snižuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a zároveň i možnost pracovního uplatnění. Osobou se ZP je i osoba, která již dle orgánu sociálního zabezpečení není invalidní, a to po dobu jednoho roku. Všem třem výše definovaným skupinám je na trhu práce vždy poskytována zvýšená ochrana.

Na druhou stranu § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, osobu se ZP definuje na základě procentního poklesu pracovní schopnosti vyjádřené celými čísly. Pracovní schopností rozumíme schopnost vykonávat výdělečnou činnost na základě tělesných, smyslových, duševních vloh, dosaženého vzdělání, zkušeností, znalostí či předchozí výdělečné činnosti. Dochází-li při vykonávání dosavadní výdělečné činnosti k omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem před vznikem tohoto dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, jedná se o pokles pracovní schopnosti. Pokud je z dlouhodobého nepříznivého stavu snížena pracovní schopnost fyzické osoby nejméně o 35%, je považována za invalidní. Závažnost invalidity se dále dělí do třech stupňů. (1) Invalidita prvního stupně vyjadřuje snížení pracovní schopnosti

nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%. (2) Pokud je pracovní schopnost snížena nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, hovoříme o invaliditě druhého stupně. (3) Poslední kategorií je invalidita třetího stupně, kdy je pracovní schopnost snížena nejméně o 70%. Při určování míry poklesu pracovní schopnosti se vychází jak z výsledků funkčního vyšetření, tak jsou uvažovány i další faktory. Jednak zda je zdravotní postižení trvalé, zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav, zda je osoba se ZP na své zdravotní postižení adaptována nebo zda existuje možnost případné rekvalifikace na jiný druh výdělečné činnosti.

4.2 Pracovní rehabilitace

Důležitou součástí při integrování osob se ZP na trh práce sehrává pracovní rehabilitace, na jejíž zabezpečení mají osoby se ZP dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právo na základě jimi podané žádosti. Pojem pracovní rehabilitace znamená komplexní systém aktivit, jehož cílem je vyrovnání příležitostí osob se ZP a jejich integrace na trh práce. Jedná se o činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného pracovního místa osobou se ZP, kterou zajišťuje úřad práce místně příslušný bydliště osoby se ZP a hradí náklady s ní spojené. Do pracovní rehabilitace jsou dále zapojeni a navzájem spolupracují zaměstnavatelé, ergodiagnostická centra², poskytovatelé sociálních služeb, zdravotnická zařízení a další vzdělávací a poradenská zařízení.

Účast v pracovní rehabilitaci je zcela dobrovolná, určená pro všechny kategorie osob se ZP a uskutečňována dle navrhnutého individuálního plánu. Oprávněnými žadateli mohou tedy být invalidní osoby v 1., 2. nebo 3. stupni, osoby zdravotně znevýhodněné, osoby dočasně práce neschopné, ale i osoby, které již invalidními nejsou, avšak Okresní správa sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) jim účast v pracovní rehabilitaci doporučila. (MPSV 2016)

Pracovní rehabilitace má několik forem, mezi které patří poradenská činnost, specializované rekvalifikační kurzy, příprava k práci a další typy forem dle potřeb účastníka.

² Ergodiagnostika = odborné lékařské vyšetření, jehož cílem je zjistit aktuální pracovní potenciál klienta z hlediska jeho zdravotního stavu. Její zajištění nabízí Úřad práce evidovaným uchazečům o zaměstnání a účastníkům pracovní rehabilitace.

4.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů osob se ZP

Ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81, plyne povinnost pro zaměstnavatele s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se ZP ve výši 4% podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Tuto povinnost zaměstnavatelé naplňují buď přímým zaměstnáváním osob se ZP v pracovním poměru, sankcí, tzn. odvodem do státního rozpočtu, nebo formou náhradního plnění, tzn. nákup produktů či služeb od firem zaměstnávající více než 50% osob se ZP. Lze kombinovat všechny tři výše uvedené možnosti.

Stát zaměstnavatelům, kteří přímo zaměstnávají osoby se ZP, poskytuje daňové zvýhodnění. Dle §35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, mají nárok na slevu na dani z příjmu, která závisí na stupni postižení osoby se ZP. Sleva činí 18 000 Kč ročně za osobu se ZP v 1. a 2. stupni, 60 000 Kč pak za zaměstnance s těžkým ZP ve 3. stupni.

Firmy fungující na chráněném trhu práce, které zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se ZP, mohou pobírat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP. V měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na každého zdravotně postiženého zaměstnance v pracovním poměru. Nejvyšší hodnota příspěvku dosahuje 12 000 Kč pro osobu se ZP, u osoby zdravotně znevýhodněné 5 000 Kč. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §78a)

Dalším finančním příspěvkem financovaným z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zřízení a provoz pracovního místa pro osobu se ZP. Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům jak na chráněném, tak i volném trhu práce, avšak podmínkou k jeho získání je obsazení zřízeného pracovního místa osobou se ZP po dobu 3 let.

V případě uzavření dohody s úřadem práce mohou firmy mající v pracovním poměru osoby se ZP dále obdržet „*příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se ZP.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §75, §76)

Pokud se zaměstnavatel podílí na přípravě k práci v rámci pracovní rehabilitace osob se ZP, má nárok na další finanční podporu. Příprava k práci je „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se ZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“ Její realizace trvá po dobu maximálně dvou let a probíhá na pracovištích stávajícího zaměstnavatele, na pracovních místech pro osoby se ZP nebo ve vzdělávacích

zařízeních. Příprava k práci je možnost, díky které mohou zaměstnavatelé získat nové zaměstnance se ZP a s podporou úřadu práce si ověřit jejich schopnosti zapracováním na konkrétní pozici. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §69 – §74)

5 Spolupráce jednotlivých sektorů při zaměstnávání osob se ZP v Pardubickém kraji

Nezaměstnanost osob se ZP patří mezi nemizující problémy trhu práce vyskytující se ve větší či menší míře napříč všemi kraji České republiky. Jelikož se tuto problematiku dlouhodobě nedaří příliš efektivně řešit, je nutné k ní přistupovat systematicky na úrovních všech územních celků.

Co se týče podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v Pardubickém kraji dosahuje velmi nízkých hodnot. Nicméně podíl počtu uchazečů se ZP o zaměstnání z celkového počtu všech uchazečů evidovaných krajskou pobočkou Úřadu práce v Pardubicích dosahuje vyšších hodnot v porovnání s ostatními kraji České republiky, což je částečně způsobeno zmíněnou nízkou celkovou nezaměstnaností.

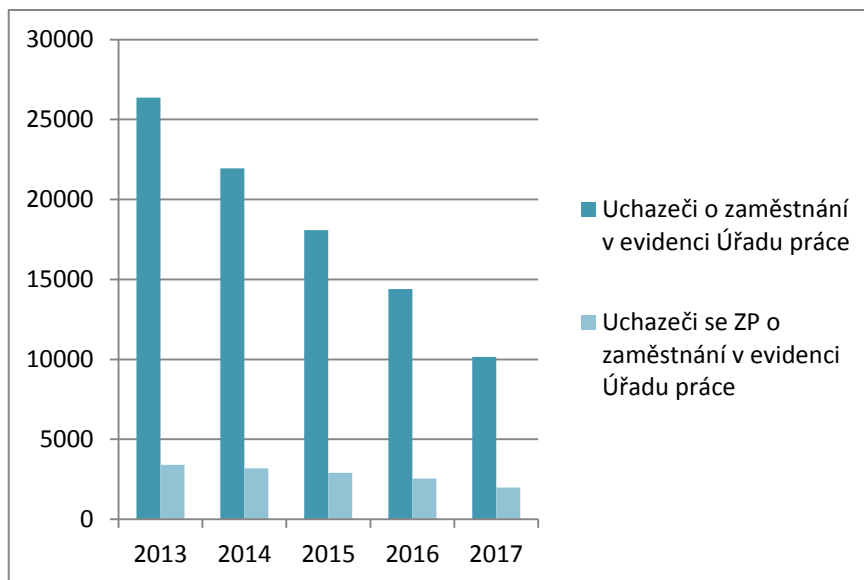
Tabulka 2 – Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 12. 2017

Kraj	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce	Podíl osob se ZP (%)	Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let (%)
Pardubický	10 152	19,6	2,8
Praha	21 787	10,0	2,3
Středočeský	29 370	14,9	3,2
Jihočeský	14 112	18,2	3,1
Plzeňský	10 517	20,9	2,6
Karlovarský	7 488	12,0	3,5
Ústecký	31 522	17,3	5,4
Liberecký	11 861	16,0	3,8
Královehradecký	10 483	18,0	2,7
Vysočina	12 992	19,3	3,8
Jihomoravský	37 290	16,2	4,6
Olomoucký	19 519	16,6	4,3
Zlínský	14 040	19,0	3,4
Moravskoslezský	49 487	16,4	5,8
	280 620	16,7	3,8

Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)

Zvyšující se zaměstnanost v kraji zaručuje souběžný nárůst volných pracovních míst a vzrůstá tak poptávka zaměstnavatelů po nových zaměstnancích, avšak u osob se ZP tento vývoj nespátřujeme.

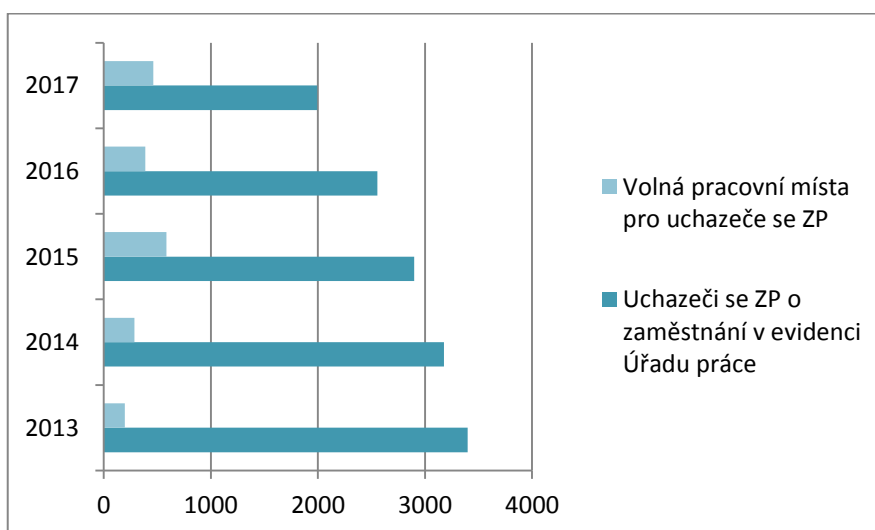
Graf 1 – Uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce



Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)

Počet nezaměstnaných se ZP se sice také mírně snižuje ve všech okresech Pardubického kraje, ale počet volných pracovních míst určených pro osoby se ZP a celkový zájem zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání spíše stagnuje. (Klimpl 2018)

Graf 2 – Uchazeči se ZP o zaměstnání v evidenci Úřadu práce



Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)

Nalezení vhodného pracovního místa pro osoby se ZP je komplikované a jejich dlouhodobé zaměstnávání velice obtížné (Komendová 2009). I přesto, že každému člověku s hendikepem je při procesu vyhledávání nového zaměstnání věnována zvýšená péče a často dochází k několikaleté aktivní spolupráci s jednotlivci, často není obvykle možné je zaměstnat dlouhodobě. Důvody spočívají např. v nevyhovující práci, špatném kolektivu či nízkém platu, anebo vůbec z důvodu závažnosti a druhu postižení (Respondent 1). Často spatřujeme problém i na straně samotných osob se ZP, které na jednu stranu projevují zájem pracovat, ale na druhou jsou zděšeni, že budou muset pravidelně docházet do zaměstnání. Pro zaměstnavatele se tak stávají velmi obtížně zařaditelnou skupinou na trhu práce. „(...) neumíme jim poskytnout takové podmínky, že nic nemusí dělat a přesto budou dostávat mzdu. O tom chráněné pracovní místo není.“ (Respondent 6)

Jednou z příčin nezaměstnanosti osob se ZP je, dle dotazovaných respondentů, mimo jiné nedostatečná propojenost mezi jednotlivými sektory – mezi krajskou pobočkou Úřadu práce v Pardubicích, soukromými společnostmi a neziskovými organizacemi (Respondent 3). Důsledkem je nedostatečná informovanost jak klientů, tak i zaměstnavatelů z otevřeného a chráněného trhu práce. Příkladem špatné informovanosti klientů jsou situace, kdy osoby se ZP odmítají nalezená pracovní místa, protože se obávají, že přijdou o stávající invalidní důchod, odmítají nabízené zaměstnání a postupně se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, kdy se jejich návrat na trh práce stává téměř nemožným (Respondent 1).

Zaměstnavatelé si stěžují na nedostatek informací poskytovaných od ÚP a na příliš velkou administrativu spojenou se zaměstnáváním osoby se ZP. „(...) ta informovanost je hodně bídná. Tak jednou za půl roku nám pošlou z úřadu práce informace o nějakých novinkách, většinou teda bohužel třeba dva měsíce potom, co už ty novinky platí.“ (Respondent 5) „..., Zaměstnavatelé nemají potřebné informace a bojí se náročné administrativy, protože ta administrativa opravdu náročná je. Takže pokud chtějí zaměstnat člověka s hendikepem a chtějí využít nějakou dotaci, znamená to velkou administrativu.“ (Respondent 6)

Na druhou stranu ale existují účinné nástroje, které mohou pomoci k dlouhodobému setrvání zaměstnanců se ZP na jedné pracovní pozici. Jak uvádí respondenti reprezentující soukromý sektor, mezi ověřené nástroje patří například důraz na kvalitní několikakolové výběrové řízení, možnost firmy vybrat si vhodného kandidáta, začleňování do pracovního kolektivu za pomoci mentora, snaha o empatický přístup.

„(...) my dáváme velký důraz na výběrové řízení, přičemž pohovor probíhá jako při klasickém výběrovém řízení. (...) spolupracujeme s chráněnou dílnou, která nám dává tu možnost, abychom si ty zaměstnance vybrali sami, čili abychom si je sami otestovali. A není to tak, že vám přijde pět zaměstnanců a vy se rozhodujete, koho z nich vyberete. Přijde vám jich pět a vy pochopíte, že ne. A znovu a znovu. Ale je fakt, že potom když těch kol odabsolvujeme x a pak řekneme ano, tady tu paní chceme, tak jsme úspěšní určitě na 90%. A pak ten člověk zůstane. (Respondent 2)

Respondent 3: *„Přístupujeme k němu úplně stejně jako by to byl náš kmenový zaměstnanec. Čili prochází seznamováním s jednotlivými procesy, které se budou týkat jeho pracovní činnosti. Má k ruce mentora, který ho zaučuje a na kterého se může kdykoli obrátit.“*

5.1 Spolupráce veřejného a neziskového sektoru

Co se týče spolupráce veřejného sektoru s neziskovým v problematice zaměstnávání osob se ZP, klíčovou roli sehrává krajská pobočka Úřadu práce v Pardubicích, reprezentující veřejný sektor. Mezi úřadem práce a neziskovými organizacemi probíhá dlouhodobá spolupráce v největší míře a obecně lze říci, že je úspěšná. To potvrzuje i Respondent 5: *„(...) je to dlouhodobá spolupráce, známe se již dlouho a jsou tam navázány i vztahy s jednotlivými pracovníky.“* Respondent 6: *„Spolupráce funguje dobře již několik let.“* Někdy však dochází k problémům se samotnými úředníky, kteří klienty dostatečně neznají, neboť s nimi nejsou v jejich přirozeném prostředí a neuvědomují si tak závažnost jejich postižení. Spolupráce s dalšími subjekty veřejného sektoru, např. se zastupitelstvy obce či kraje, funguje spíše jen v souvislosti se získáváním dotací na poskytování sociálních služeb ze strany neziskového sektoru (Respondent 5), případně v souvislosti s dalšími službami, které neziskové organizace nedokáží klientům poskytnout (Respondent 6).

Úřad práce poskytuje neziskovému sektoru kontakty na evidované osoby se ZP na úřadu práce, které je vhodné umístit na chráněný trh práce. V souvislosti s nalézáním vhodného zaměstnání pro osoby se ZP úřad práce využívá neziskový sektor k zajišťování pracovní rehabilitace, na kterou mají klienti ze zákona nárok, a přípravy k práci. Respondent 6: *„S úřadem práce komunikujeme ohledně přípravy k práci v rámci pracovní rehabilitace a spolupracujeme s jeho zaměstnanci ohledně různých kurzů.“* Respondent 5: *„(...) využíváme také přípravu k práci, což je produkt na podporu zaměstnávání osob se ZP, teď jsme ji využili podruhé, takže komunikujeme i v rámci té přípravy k práci.“*

Individuální plán sestavuje úřad práce spolu s konkrétní osobou se ZP (Respondent 1). Při určování vhodných forem pracovní rehabilitace napomáhá odborná pracovní skupina, vytvořená na úřadu práce, mezi jejímiž členy jsou i zástupci neziskových organizací (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §7). „(...) jedním z prvků spolupráce je to, že jsem členem pracovní skupiny pro pracovní rehabilitaci, která se schází zhruba jednou za půl roku, a dostáváme zde také nějaké základní informace o novinkách (Respondent 5). „Jsme členy této skupiny. V začátku se zde setkávali pracovníci úřadu práce a zaměstnavatelé OZP. V rámci propojování sociální a pracovní rehabilitace jsou nyní zváni i sociální pracovníci.“ (Respondent 6)

Dalším klíčovým bodem spolupráce je společný zájem o pomoc klientům. Neziskový sektor obvykle disponuje pracovníky se zkušeností s prací s osobami se ZP, proto veřejnému sektoru napomáhá v potřebných situacích. Dále neziskový sektor pomáhá veřejnému sektoru zajišťovat individuální poradenství zahrnující domlouvání schůzek pro osoby se ZP při hledání zaměstnání nebo doprovod klientů. (Respondent 1)

Avšak nejčastěji se tyto dva sektory kontaktují a setkávají ohledně vyřizování žádostí o dotace na zřízená chráněná pracovní místa. „(...) vždycky to tam chodíme podepsat, takže minimálně jednou za čtvrt roku se s úředníky setkáváme“ (Respondent 5).

5.2 Spolupráce veřejného a soukromého sektoru

Spolupráce sektorů veřejného a soukromého se liší v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnavatele působící na otevřeném nebo chráněném trhu.

Firmy zaměstnávající méně než 50% osob se ZP obvykle nemají potřebu veřejný sektor kontaktovat nebo jen v minimální míře. Obvykle v souvislosti s vyhledáváním osob se ZP evidovaných na úřadu práce jako svých potencionálních zaměstnanců se ZP. Respondent 3 vysvětluje: „(...) my s Úřadem práce nespolutracujeme, pouze vyplňujeme různé dotazníky, které potřebují pravidelně odesílat, ale abychom někam chodili, to ne.“

Druhou skupinu tvoří firmy s více jak 50%, u kterých spolupráce s veřejným sektorem funguje již několik let velmi dobře, v některých případech se již vytvořily nadstandardní vztahy. Respondent 4: „V rámci veřejného sektoru při řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP spolupracujeme zejména se státními institucemi, s Úřadem práce.“ I u těchto zaměstnavatelů je stěžejní zájem o dotace na zaměstnance se ZP poskytované z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Nicméně největší míra spolupráce veřejného a soukromého sektoru se projevuje ve spojitosti se získáváním státních příspěvků na zřízená místa pro osoby se ZP, i proto lze tuto spolupráci označit termínem Public-Private Partnerships (dále jen PPP)³. PPP vyjadřuje smluvní charakter partnerství, který u těchto dvou sektorů v zásadě převažuje. V rámci PPP dochází ke sdílení nebo přesunu odpovědnosti a rizik na tu smluvní stranu, která disponuje zdroji či schopnostmi a její postavení je v rámci aktivit spojených s řešením nezaměstnanosti osob se ZP výhodnější. (Ostřížek 2007, s. 1)

Snahou krajské pobočky Úřadu práce v Pardubicích je co nejvíce podporovat zaměstnavatele z otevřeného i chráněného trhu práce všemi zákonnými možnostmi a např. zajišťovat patřičnou rekvalifikaci osob se ZP dle požadavků zaměstnavatelů (Respondent 1). Respondent 4 navíc zmiňuje silné stránky spolupráce s veřejným sektorem, a to: *„Znalosti, zkušenosti, ochota zaměstnavatelů státních institucí při řešení problematiky zaměstnávání osob se ZP v naší společnosti. (...) slabé stránky nespatřujeme.“*

5.3 Spolupráce soukromého a neziskového sektoru

Spolupráce soukromého a neziskového sektoru není příliš intenzivní. Pokud probíhá tak především kvůli naplňování povinností zaměstnavatelů plynoucích ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé jsou částečně nuceni osoby se ZP zaměstnávat, neboť se jedná o povinnost zatíženou sankcí.

Z tohoto důvodu častěji spolupracuje neziskový sektor se soukromými společnostmi, kterým se nedaří splňovat 4% povinný podíl zaměstnanců se ZP, a jsou proto nuceni využívat náhradního plnění. Respondent 5: *„(...) Spolupracujeme s ohledem na zakázky. Pokud máme s někým uzavřen nějaký obchodní vztah, něco pro něj vyrábíme nebo mu prodáváme, tak spolupracujeme v rámci náhradního plnění. (...) ale že by byla nějaká setkání nebo platformy to vůbec.“*

Mají-li zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce zájem umístit ve své společnosti alespoň nějaké osoby se ZP, mohou na základě uzavření smlouvy se zaměstnavateli z chráněného trhu práce, se kterými úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, využívat možnosti náhradního plnění ve formě nákupu služby. Zaměstnavatelé chráněného trhu práce pochází převážně z neziskového sektoru, kdy se neziskové organizace snaží zaměstnávat osoby se ZP, které není možné přímo umístit na otevřený trh práce. Nezisková

³ Více na: www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/public-private-partnerships-ppp

organizace v rámci spolupráce s úřadem práce dostává z úřadu vhodné tipy na kandidáty na volná pracovní místa, a tyto následně zaměstnává. Zaměstnanci neziskových organizací tak získávají příležitost účastnit se výběrových řízení u firem uplatňujících náhradní plnění ve formě nákupu služby, vykonávat zaměstnaní mimo neziskovou organizaci a zprostředkovaně se tak dostat na otevřený trh práce.

Problematickým místem této spolupráce je princip odměňování zaměstnanců a s tím spojená motivace, protože mzdové podmínky jsou v režii neziskových organizací a firmy nemají možnost výši ohodnocení ovlivnit. Respondent 2 reprezentující firmu, která již několik let spolupracuje s neziskovou organizací zaměstnávající více jak 50% osob se ZP, zmiňuje: *„Nakupujeme službu, proto odměňování není vůbec v naší režii, my vlastně neplatíme mzdu zaměstnanci, ale za odpracované hodiny. Potom to přerozdělení nebo jak je ten zaměstnanec vůbec odměňován, je věcí neziskové organizace. Čili my platíme nějakou částku, ale je na neziskové organizaci, jak ji rozdělí zaměstnancům. Jde to mimo nás.“* Avšak spolupráce firmy s touto neziskovou organizací, se kterou mají uzavřený vztah, funguje velmi dobře: *„(...) vzájemně jsme si nastavili pravidla, která nám oboustranně vyhovují. Ta spolupráce je minimálně deset let, takže si ty vztahy i nějak vybudujete.“* Nicméně firma zažila i negativní zkušenost co se týče odměňování při spolupráci s jinou neziskovou organizací: *„Snažili jsme se zaměstnance více motivovat, tak jsme navýšili částku pro neziskovou organizaci. Nakonec jsme se od zaměstnanců dozvěděli, že jim nepřidala.“*

Neziskové organizace podporují umístování osob se ZP i na otevřený trh práce. Kontaktují zaměstnavatele, setkávají se s nimi a snaží se je zapojovat do svých aktivit, aby získali více informací o osobách se ZP a práci s nimi a neměli obavy je zaměstnávat ve svých společnostech. (Respondent 6)

Společnosti zaměstnávající více jak 50% osob se ZP nemají příliš potřebu s neziskovým sektorem spolupracovat. Zákonné věci splňují, navíc mají nárok na dotace na zřízená pracovní místa. Spíše se jen občas setkávají např. v rámci pracovní skupiny pro pracovní rehabilitaci (Respondent 5). Respondent 4 potvrzuje: *„Nespolupracujeme s neziskovými organizacemi.“*

Závěr

Osoby se ZP, jejichž postavení na trhu práce je velice obtížné, patří mezi zranitelné skupiny společnosti trvale ohrožené nezaměstnaností a sociálním vyloučením. I přesto, že obecná míra nezaměstnanosti klesá, míru nezaměstnanosti osob se ZP se nedaří efektivně snižovat. Problematiku nezaměstnanosti osob se ZP navíc umocňuje předsudek o nedostatečné konkurenceschopnosti či sníženém pracovním výkonu u osob se ZP, který nadále prostupuje celou společností a silně tak ovlivňuje potencionální zaměstnavatele. Nicméně nezaměstnanost osob se ZP je spojena i s bariérami na straně samotných uchazečů o zaměstnání spočívající v nedostatečné motivaci, komunikačních či psychických omezeních. Problematická je zejména skupina dlouhodobě nezaměstnaných osob se ZP postupně ztrácející naučené pracovní návyky, jejichž opětovaný návrat na trh práce je tímto značně zkomplikovaný.

V rámci řešení problematiky nezaměstnanosti osob se ZP na území Pardubického kraje byla zjištěna ve větší či menší míře spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru, která se projevuje v nejrůznějších formách. Avšak míra propojenosti mezi krajskou pobočkou Úřadu práce v Pardubicích, soukromými společnostmi a neziskovými organizacemi působícími v Pardubickém kraji není dostatečná, což je jednou z příčin, díky kterým nemůže docházet ke zvyšování zaměstnanosti osob se ZP. Podíl v této oblasti má ale i samotné nastavení sociálního systému a fyzické či psychické komplikace u osob se ZP ucházejících se o práci.

Jedná-li se o spolupráci veřejného sektoru s neziskovým, jejího významného zprostředkovatele představuje krajská pobočka Úřadu práce v Pardubicích. Reprezentanti těchto sektorů se navzájem kontaktují a vypomáhají si v průběhu celého procesu začleňování osob se ZP na trh práce. Od jejich zaevidování na úřadu práce, přes pracovní rehabilitaci jedince, ideálně až po jeho umístění na vhodnou pracovní pozici. Důležitou roli v tomto procesu sehrává také odborná pracovní skupina působící na úřadu práce zajišťující pracovní rehabilitaci, ve které figurují zástupci úřadu práce, neziskových organizací zaměstnávající více jak 50% osob se ZP a pracovníci sociálního odboru města. Faktem ale je, že spolupráce veřejného a neziskového sektoru funguje zejména kvůli vyřizování dotací na pracovní místa určená pro osoby se ZP poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Spolupráci veřejného sektoru se soukromým označují termínem PPP, neboť nejčastěji mezi těmito sektory dochází k smluvnímu charakteru partnerství, které se týká

získávání státních příspěvků určených na zaměstnavateli zřizovaná pracovní místa pro osoby se ZP.

Formy spolupráce sektorů soukromého a neziskového se objevují v nejrůznějších podobách. Soukromé společnosti mohou využívat možnosti náhradního plnění a od neziskových organizací zaměstnávajících osoby se ZP nákupem výrobků tak naplňovat zákonem danou povinnost. Někdy zaměstnavatelé využívají možnosti náhradního plnění ve formě nákupu služby od neziskových organizací působících na chráněném trhu, ale už nemohou ovlivnit výši mezd pro osoby se ZP.

Obecně lze spolupráci jednotlivých sektorů v rámci Pardubického kraje označit za poměrně úspěšnou a dlouhodobou. Nicméně problematickým prvkem nadále zůstávají soukromé společnosti působící na otevřeném trhu práce. I přes snahu zástupců veřejného a neziskového sektoru zapojovat více zaměstnavatele do této problematiky a motivovat je k zaměstnávání osob se ZP, nejsou výsledky spolupráce optimální. V poslední době lze však vysledovat pozitivní posun v této oblasti. Ukazuje se, že klíčovou roli v tomto případě sehrává společenská odpovědnost soukromých zaměstnavatelů z otevřeného trhu práce, neboť zaměstnávat osoby se ZP není jednoduché, jak v souvislosti s nutným individuálním přístupem k samotným osobám se ZP, tak i v kontextu náročné administrativy spojené s poskytováním finančních příspěvků z programů aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud se soukromá firma rozhodne zákonný povinný podíl osob se ZP naplňovat skrze přímé zaměstnávání osob se ZP místo využívání možnosti náhradního plnění nebo odvodu sankcí i přesto, že jí tento krok stojí velké úsilí, čas i peníze, teprve v tuto chvíli její působení řeší i jiný zájem než pouhé naplňování legislativy. Z možného úhlu pohledu je pro společnost reputačně přínosné prezentovat se mimo jiné jako společnost zaměstnávající osoby se ZP.

Dalším problémem, který ve spolupráci sektorů shledávám, je nedostatečná a pozdní informovanost klientů týkající se jejich možností v rámci integrace na trh práce a zaměstnavatelů z chráněného i otevřeného trhu práce vztahující se zejména ke změnám v zákonech či novinkám v rámci této problematiky.

Při řešení nezaměstnanosti osob se ZP v Pardubickém kraji dochází k částečnému delegování odpovědnosti na mnoho asociativních partnerů reprezentující jednotlivé sektory, kteří vzájemně více či méně kooperují. Kombinace odpovědnosti nebo její sdílení jak veřejnými, tak i soukromými a neziskovými subjekty na základě jim svěřených pravomocí tímto úspěšně nahrazuje výlučnou roli veřejné byrokracie.

Rozhodovací pravomoci se přenáší nejen mezi jednotlivými sektory, ale také z úrovně celostátní na úroveň regionální vlády, jejíž postavení je výhodnější pro vybudování interaktivních a trvalých vztahů s dalšími aktéry zainteresovanými do této problematiky. Příkladem může být fungování krajské pobočky Úřadu práce v Pardubicích, která spadá pod organizační struktury centrálního Úřadu práce ČR.

Výše popsany model spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru lze považovat za příklad asociativního modelu víceúrovňového vládnutí, neboť se z velké části shoduje s jeho základními principy. Odpovědnost v rámci řešení problematiky nezaměstnanosti osob se ZP se deleguje mezi asociativními partnery zastupující jednotlivé sektory, kteří tak díky svěřeným pravomocím doplňují působení veřejné byrokracie disponující finančními prostředky, které přerozděluje soukromému a neziskovému sektoru. Tuto skutečnost podporuje i proces přesouvání kompetencí z celostátní na regionální úroveň spolu s posilováním lokálních vlád, které mají ze své pozice možnost snadněji budovat a následně udržovat pozitivní vztahy s ostatními důležitými aktéry.

Vzájemná spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru má velký vliv na problematiku nezaměstnanosti osob se ZP, a proto by mělo být snahou všech zainteresovaných subjektů z jednotlivých sektorů tuto spolupráci i nadále rozvíjet.

Použitá literatura

- AMIN, Ash. Beyond associative democracy. *New Political Economy* [online]. 2007, **1**(3), 309-333 [cit. 2018-03-27]. DOI: 10.1080/13563469608406265. ISSN 1356-3467. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13563469608406265>
- ASISTENČNÍ CENTRUM, A.S. *Analýza institucionálních faktorů ovlivňujících ekonomické chování a motivaci OZP* [online]. 2012 [cit. 2018-04-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/analiza_institucionalnich_faktoru_ovlivnujicich_ekonomicke_chovani_a_motivaci_ozp.pdf
- BAILEY, Stephen J. *Veřejný sektor: teorie, politika a praxe*. Přeložila Iva MATĚJKOVÁ. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-61-0.
- BENÁČEK, Vladimír, Pavol FRÍČ a Martin POTŮČEK. Klíčové formy regulace ve vzájemných vztazích. *Strategické volby pro českou společnost: teoretická východiska*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 105-194. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-86-1.
- BRAUN, Virginia a Victoria CLARKE. *Using thematic analysis in psychology: Qualitative Research in Psychology* [online]. 2006, 77-101 [cit. 2018-05-01]. ISSN 1478-0887. Dostupné z: <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>
- CENTRUM VIZUALIZACE A INTERAKTIVITY VZDĚLÁVÁNÍ a ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti* [online]. 2015 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/7af834add832f650/uploads/Studie_o_zdravotn%C4%9B_posti%C5%BEen%C3%BDch_.pdf
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13* [online]. Praha: ČSÚ, 2013 [cit. 2017-05-11]. Dostupné také z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_26000614_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2018-04-06]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM09&katalog=30853&sp=A&pvokc=&z=T>
- EIZAGUIRE, Santiago, Marc PRADEL, Albert TERRONES, Xavier MARTINEZ-CELORRIO a Marisol GARCÍA. Multilevel Governance and Social Cohesion: Bringing Back Conflict in Citizenship Practices. *Urban Studies* [online]. 2012, **49**(9), 1999-2016 [cit. 2018-03-27]. DOI: 10.1177/0042098012444890. ISSN 0042-0980. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0042098012444890>
- FRIČ, Pavol, Tamara KATUŠČÁK, Pavel MIČKA a Vít SKÁLA. *Občanský sektor v ohrožení?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2016. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-243-2.
- FRIČ, Pavol a Hana. ŠILHÁNOVÁ. *Rozhovory o neziskovém sektoru: (sonda do duše zainteresovaných aktérů)*. Praha: Nadace rozvoje občanské společnosti, 1997.
- GERTLER, Meric S. a David A. WOLFE. Local social knowledge management: Community actors, institutions and multilevel governance in regional foresight exercises. *Futures* [online]. 2004, **36**(1), 45-65 [cit. 2018-03-27]. DOI: 10.1016/S0016-3287(03)00139-3. ISSN 00163287. Dostupné z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0016328703001393>
- GIDDENS, Anthony. *Třetí cesta: obnova sociální demokracie*. Praha: Mladá fronta, 2001. Myšlenky (Mladá fronta). ISBN 80-204-0906-8.
- HAVLÍK, Vlastimil. Integrační paradigma – Multi-Level Governance. *Global politics* [online]. 27.10.2003 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <http://www.globalpolitics.cz/clanky/multi-level-governance>
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
- JELÍNKOVÁ, Marie. Případová studie. In *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1865-4.
- KLIMPL, Petr. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. Úřad práce České republiky, Krajská pobočka Pardubicích, 2018

[cit. 2018-04-06]. Dostupné z: <http://www.pardubice.eu/urad/radnice/odbory-magistratu/odbor-socialnich-veci/komunitni-planovani/akcni-plany-na-obdobi-od-1-1-2018-do-31-12-2018/?file=40012&page=4454821&do=download>

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

KOOIMAN, Jan. *Governing as governance*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE, 2003. ISBN 0761940367.

LEIBLOVÁ, Zdeňka, František MUŠKA, Petr PELECH, Jan PŘIB, Jiří ŠMÍD, Eva ŠPUNDOVÁ, Ladislav TRYLČ a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-736-4277-9.

MACLEOD, Gordon. Place, Politics and 'Scale Dependence'. *European Urban and Regional Studies* [online]. 2016, 6(3), 231-253 [cit. 2018-03-25]. DOI: 10.1177/096977649900600304. ISSN 0969-7764. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/096977649900600304>

MARKS, Gary. An actor- centred approach to multi- level governance. *Regional & Federal Studies* [online]. 1996, 6(2), 20-38 [cit. 2018-03-25]. DOI: 10.1080/13597569608420966. ISSN 1359-7566. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13597569608420966>

MPSV. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením* [online]. 2016 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/16881/Prirucka_pro_OZP_v_roce_2016.pdf

MPSV. *Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018* [online]. 2018 [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

OCHRANA, František, Milan Jan PŮČEK a David ŠPAČEK. *Veřejná správa*. Brno: Masarykova univerzita, 2015 [cit. 2018-03-05]. Dostupné také z: https://is.muni.cz/el/1456/jaro2017/MKV_VES2/um/68159517/VEREJNA.SPRAVA.OCHRANA.PUCEK.SPACEK.pdf

- OSTŘÍŽEK, Jan. *Public private partnership: příležitost a výzva*. Praha: C.H. Beck, 2007. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-744-9.
- PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. *Veřejný sektor - řízení a financování*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-936-4.
- POTŮČEK, Martin. *Nejen trh: role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-26-5.
- POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6. Smith
- RYCHTÁŘ, Karel a Tomáš SOKOLOVSKÝ. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Ostrava, 2016 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>. Odborná studie.
- SALAMON, Lester M. a S. Wojciech. SOKOLOWSKI. *Global civil society: dimensions of the nonprofit sector*. Baltimore, MD: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2004. ISBN 1886333424.
- SEDLÁČEK, Martin. Případová studie. In *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 207. vyd. Praha: Portál, 2007. s. 96-112, 16 s. První. ISBN 978-80-7367-313-0.
- SELLERS, Jefferey, Anders LIDSTROM a Yooil BAE. *The three worlds of multilevel democracy: Local linkages, civil society and the development of the modern state* [online]. Research Collection School of Social Sciences, 2015 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: http://ink.library.smu.edu.sg/sooss_research_all/20
- SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0.
- SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1958.
- STRAUSS, Anselm L. a Juliet M. CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Translated by Stanislav Ježek. Vyd. 1. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. vi, 196. ISBN 808583460X.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

YIN, Robert K. *Case study research: design and methods*. 4th ed. Los Angeles, Calif.: Sage Publications, c2009. ISBN 978-1-4129-6099-1.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýzy zaměstnanosti OZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele* [online]. 2012 [cit. 2018-04-21]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=projects&site=default&id=202>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu [online]. 1992 [cit. 2017-01-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění [online]. 1995 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155?text=o+d%C5%AFchodov%C3%A9m+poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD>

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky [online]. 2011 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/Z_73_2011.PDF

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz__22._1._2015.pdf

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník [online]. 2012 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. 2006 [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Teze bakalářské práce

Jméno studenta/studentky: Kateřina Janatová

Název práce v češtině: Role veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Název v anglickém jazyce: The Role of Public, Private, and Non-profit sector in Dealing with Unemployment of Disabled People

Akademický rok vypsání: 2016/2017

Jazyk práce: Čeština

Typ práce: Bakalářská

Ústav: Katedra veřejné a sociální politiky

Vedoucí: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Obor práce: Politologie a veřejná politika

Projekt bakalářské práce

A. Vymezení výzkumného problému

V České republice je nezaměstnanost osob se zdravotním postižením problémem, který se dlouhodobě nedaří efektivně řešit. I přesto, že se ekonomická situace státu zlepšuje, absolutní a relativní počet osob se ZP evidovaných na Úřadu práce zůstává na stejných hodnotách.

Uchazeči o zaměstnání v České republice 2013 – 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Počet uchazečů se ZP o zaměstnání	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009
Podíl nezaměstnaných osob se ZP na celkový počet nezaměstnaných	10,5%	11,3%	12,9%	14,3%	16,4%

Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)

Dle analýzy VÚPSV zjišťujeme, že jedním z problematických míst je chybějící anebo nedostatečná spolupráce jednotlivých sektorů. Jedná se o téma, které přesahuje působnost jednoho rezortu, a proto je klíčové k řešení tohoto problému přistupovat skrze aktivní kooperaci státního, soukromého i neziskového sektoru.

Za nejdůležitějšího zástupce veřejného sektoru považujeme Úřad práce České republiky a jeho krajské pobočky. V rámci kraje má daný institut kompetenci poskytovat dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti sociální dávky a realizovat programy aktivní

politiky zaměstnanosti určené pro podporu nezaměstnaných osob se ZP. Mezi stěžejní úkoly úřadu práce dále patří vyhledávání vhodného pracovního uplatnění pro jedince této skupiny nezaměstnaných a zajištění jejich potřebné rekvalifikace či pracovní rehabilitace.

Neméně významným je sektor soukromý, jehož hlavní úkol spočívá zejména v naplňování povinností vyplývajících ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle paragrafu č. 81 tohoto zákona jsou zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci povinni zaměstnat občany se ZP ve výši 4% podílu z celkového počtu svých zaměstnanců. Není-li tato podmínka splněna, může být využito tzv. náhradní plnění či kombinace obou zmíněných možností. Bohužel v České republice dochází k převaze náhradního plnění na úkor integrování osob se ZP do zaměstnání. Mezi pravomoci, kterými soukromý sektor disponuje, patří i možnost, za předpokladu uzavření písemné dohody s úřadem práce, zřídit tzv. chráněné pracovní místo vzniklé na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Třetí kategorii tvoří sektor neziskový, který je jako jediný schopen nabídnout komplexní servis při zaměstnávání osob se ZP, neboť převážnou část jeho zaměstnanců tvoří odborníci na danou problematiku a vytváří tak lepší podmínky k uskutečňování potřeb osob se ZP. I přesto, že v roce 2012 vešla v platnost výše zmíněná novela č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která zrušila právní institut tzv. chráněných dílen, v praxi se s nimi však stále setkáváme a jejich fungování je velice úspěšné. Právě neziskovému sektoru vděčíme za zajišťování jejich provozu a nezbytnou podporu, která se tak podílí na zvyšování zaměstnanosti osob se ZP.

Problém sociální inkluze osob se ZP, který prostupuje každým z výše zmíněných sektorů, jejichž zájmy, kompetence a povinnosti se značně liší, může spočívat právě v jejich nedostatečné spolupráci. Z *Analýzy zaměstnanosti osob se ZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele* vyplývá, že spolupráce jednotlivých sektorů v podpoře zaměstnávání osob se ZP na úrovni regionů funguje velice nesystematicky, nahodile a výsledky kooperace se velmi často omezují pouze na poskytování informací vyplývajících ze zákona. Jedná se například o programy aktivní politiky zaměstnanosti, o dotace poskytované organizacím zaměstnávající zdravotně postižené osoby, o projekty financované z ESF a o účast v poradních sborech, komisích. Praxe ukazuje, že tam, kde subjekty úspěšně navázaly spolupráci, je tato dále rozvíjena a je v ní pokračováno, kdežto kde není iniciativa ze strany subjektů nastartována, spolupráce

ani nefunguje. Velkou roli zde hrají neziskové organizace, jejichž potenciálu je nedostatečně využíváno a zaměstnavatelé s nimi dostatečně nekooperují (VÚPSV, 2012).

Tento problém může také spočívat v nesprávně zvoleném či nekvalitním institucionálním nastavením daného státu. Příkladem může být zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který uděluje tzv. solidární povinnost každému zaměstnavateli s více jak 25 zaměstnanci. Vyvstává však otázka, zda firmy skutečně tuto podmínku splňují, když v zákoně není dořešena evidence a kontrola dodržování limitů ze strany překupníků náhradního plnění. Stejný zákon v paragrafu číslo 69 zakotvuje tzv. pracovní rehabilitaci, jejíž účinnost je v řešení nezaměstnanosti osob se ZP nedostatečná. Příčina však nespočívá v nedokonalosti či obsahu samotného nástroje, ale především v nekomplexnosti a nepropojení s ostatními systémy, administrativních bariérách, neexistenci odborné podpory a praktické pomoci na regionální a místní úrovni.

Další překážku shledávám v nedostatečné informovanosti zaměstnavatelů a s tím související nedostatek odborných šetření a analýz zaměřených na skupinu nejvíce ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Úřady práce ani jiná koordinovaně působící instituce v České republice, na rozdíl od většiny zemí, nenabízí praktickou odbornou pomoc k získání potřebného „know how“ pro personální a manažerskou práci zaměstnavatelů s osobami se ZP. Mimo jiné zde přetrvává i nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o konkrétní struktuře a nabídce uchazečů se zdravotním postižením v dané lokalitě, a neznalost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti většinou zaměstnavatelů. Zástupci obchodních korporací nejsou těmi, kteří budou nad rámec své práce vyhledávat a aplikovat pro ně neznámé postupy a zdroje informací.

Faktem je, že dnes a hlavně do budoucna bude o uplatnění osob se ZP na trhu práce rozhodovat především jejich vzdělání a kvalifikace, které nebude možné naplnit pouze nástroji jednoho sektoru.

B. Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce bude zmapovat, jak funguje spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru při řešení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Pardubickém kraji. Podcílem bude následně popis slabých a silných stránek této spolupráce na základě vlastního výzkumu, provedením rozhovorů s vybranými aktéry z každého sektoru.

C. Výzkumné otázky

Jak funguje spolupráce veřejného, soukromého a neziskového sektoru v otázce nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením?

Jaké jsou silné stránky této spolupráce?

Jaké jsou slabé stránky této spolupráce?

D. Základní teoretická východiska

- Teorie korporativismu

Mezi teorie napomáhající porozumění vztahu mezi státem, trhem a neziskovým sektorem patří i teorie korporativismu. Korporativismus (z latinského *corporatio* = sdružení) je systém umožňující uspokojivou reprezentaci veřejných zájmů a zájmů soukromých, nezávislých organizací prostřednictvím takových veřejných politik, které jsou společnou množinou prosazovaných veřejných politik obou výše zmíněných sektorů (státního a soukromého). Mezi její klíčové autory patří především Christian Hunold, Gerhard Lehbruch, Philippe C. Schmitter a z českých odborníků pak Martin Potůček či Aneta Valterová.

- Teorie politických sítí:

Teorii politických sítí lze shrnout jako reciproční, vzájemně prospěšný vztah mezi reprezentantem politické instituce, prostředníkem ve státní správě a reprezentantem soukromého sektoru, který umožňuje všem zúčastněným profitovat na základě využití kombinace jejich vlivu (často na hraně zákona či nelegální). Zmíněný vztah je definován pravidly chování zainteresovaných osob, mírou formalizace těchto pravidel a mírou obtížnosti pro nové členy proniknout do dané politické sítě. Mezi klíčové autory této

teorie patří Hughu Compston, Patrick Kenis, Hanspeter Kriesi, R. A. W. Rhodes, Volker Schneider, Frans Waarden.

- Koncept víceúrovňového vládnutí
- Stát
- Trh práce
- Neziskový sektor

E. Předběžný výzkumný plán

Tato bakalářská práce bude využívat kvalitativních metod výzkumu a bude použita metodologie případové studie. Jako zdroje dat pro teoretickou část, zaměřenou především na koncept víceúrovňového vládnutí a jeho napojení na kooperaci jednotlivých sektorů, využiji zejména odborných publikací a článků, analýzu dat z informačních zdrojů oficiálních institucí (MPSV, ÚP), data z již existujících odborných studií, statistická šetření a relevantní legislativu ČR. Praktická část bude primárně založena na datech vzniklých z vlastního kvalitativního výzkumu, z polostandardizovaných rozhovorů s vybranými aktéry z každého sektoru. Následně budou data zpracována na základě obsahové či tematické analýzy.

F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

- BENÁČEK, V., FRIČ, P. a POTŮČEK, M. (2008) Klíčové formy regulace ve vzájemných vztazích. In: POTŮČEK, M., MUSIL, J. a MAŠKOVÁ, M. (eds.) *Strategické volby pro Českou republiku: teoretická východiska*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 105 – 194.
- CURRY, Dion. *Network approaches to multi-level governance: structures, relations and understanding power between levels*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan, 2015. ISBN 978-1-137-29517-0.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13 [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2017-05-11]. Dostupné také z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_26000614_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941e-33f10d5a6324?version=1.0
- DENZIN, Norman K. a Yvonna S. LINCOLN, ed. *The SAGE handbook of qualitative research*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2005. ISBN 0-7619-2757-3.
- DISMAN, Miroslav. 2000. Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele. 3.vyd. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- ENDERLEIN, Henrik, Sonja WÄLTI a Michael ZÜRN. *Handbook on multi-level governance*. Cheltenham: Edward Elgar, c2010. ISBN 978-1-84720-241-3.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
- KALNICKÁ, Vladimíra a Jiří VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok*. [online]. Praha: Český statistický úřad, 2008 [cit. 2017-05-11]. Práce, sociální statistiky. ISBN 978-80-250-1678-7. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf
- KOOIMAN, J. *Modern governance: new government-society interactions*. Newbury Park, Calif.: Sage, 1993. ISBN 08-039-8890-7.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém* [online]. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002 [cit. 2017-04-04]. Studijní texty. ISBN 80-86429-08-3. Dostupné z: <http://alephuk.cuni.cz/CKIS-28.html>

- PIERRE, Jon. a B. Guy. PETERS. *Governance, politics, and the state*. New York: St. Martin's Press, 2000. ISBN 0312231768.
- POTŮČEK, Martin, ed. *Capacities of governance in the Czech Republic*. Praha: Matfyzpress, 2008. ISBN 978-80-7378-038-8.
- POTŮČEK, Martin. *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2126-2.
- POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. Upr., dopl. a aktualiz. vyd. v českém jazyce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-50-4.
- POTŮČEK, Martin. *Veřejná politika*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6.
- PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-468-7.
- RITCHIE, Jane, Jane LEWIS, Carol MCNAUGHTON NICHOLLS a Rachel ORMSTON. *Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers*. Second edition. ISBN 978-1-4462-0911-0.
- SKOVAJSA, Marek. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0.
- STAKE, Robert E. *The art of case study research: design and methods*. 4th ed. Thousand Oaks: Sage Publications, c1995. ISBN 08-039-5767-X.
- VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýzy zaměstnanosti OZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele* [online]. 2012 [cit. 2018-04-21]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=projects&site=default&id=202>
- YIN, Robert K. *Case study research: design and methods*. 4th ed. Los Angeles, Calif.: Sage Publications, c2009. ISBN 978-1-4129-6099-1.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online], 2004 [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_22_1_2015.pdf
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online], 2006 [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Uchazeči o zaměstnání v České republice 2013 – 2017 (tabulka)

Příloha č. 2: Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 12. 2017 (tabulka)

Přílohy

Příloha č. 1: Tabulka 1 – Uchazeči o zaměstnání v České republice 2013 – 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Počet uchazečů se ZP o zaměstnání	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009
Podíl nezaměstnaných osob se ZP na celkový počet nezaměstnaných	10,5%	11,3%	12,9%	14,3%	16,4%

Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)

Příloha č. 2: Tabulka 2 – Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 12. 2017

Kraj	Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce	Podíl osob se ZP (%)	Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let (%)
Pardubický	10 152	19,6	2,8
Praha	21 787	10,0	2,3
Středočeský	29 370	14,9	3,2
Jihočeský	14 112	18,2	3,1
Plzeňský	10 517	20,9	2,6
Karlovarský	7 488	12,0	3,5
Ústecký	31 522	17,3	5,4
Liberecký	11 861	16,0	3,8
Královohradecký	10 483	18,0	2,7
Vysočina	12 992	19,3	3,8
Jihomoravský	37 290	16,2	4,6
Olomoucký	19 519	16,6	4,3
Zlínský	14 040	19,0	3,4
Moravskoslezský	49 487	16,4	5,8
	280 620	16,7	3,8

Zdroj: (ČSÚ 2017, zpracováno autorkou)