



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

# Ekonomický rozměr diverzity

Karel Rychtář

SČMVD



Konference

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S POSTIŽENÍM  
ANEB DIVERZITA PO ČESKU**

**Praha 14. dubna 2011**

## O čem to je?

- Diverzita je **konstruktivní tolerance k odlišnosti**
- Jejím základem je rovnováha racionální a emocionální složky
- Nerovnováha vyvolává poruchy, stigmatizaci, vyloučení a rezignaci
- Běžný, zpravidla malý nebo střední podnik podléhá tvrdému tržnímu ekonomickému prostředí a podléhá zkresleným pohledům na bariéry uplatnění OZP – důsledek nesystémovému přístupu a setrvačnosti
- Pokud má management podniku změnit svůj přístup, musí dostat argumenty a informace v jazyce a způsobem, který používá a kterým rozumí
- Není snadné transformovat diverzitu ve vztahu k zaměstnávání OZP do bilance nákladů a výnosů podniku

## Zdravotní postižení a zaměstnání

- Zaměstnání je **ekonomická kategorie**
- Pracovně právní vztah má obsah, pokud práce přináší významnou přidanou hodnotu zaměstnavateli a OZP se realizuje za přiměřenou mzdu (v ideálním případě obojí roste)
- Sociálně pracovní terapie je **cesta** k pracovní seberalizaci – sociální služba
- Současné nástroje APZ, resp. jejich uplatňování v praxi, jsou „nemocné“ nerespektováním tržních a ekonomických principů, zaměňováním těchto pojmů
- Deformace chápání zaměstnání na pouhé uzavření pracovně-právního vztahu je jednou z příčin nezájmu podnikatelů o osoby se ZP

## Cena nezaměstnanosti

- Náklady na průměrného nezaměstnaného OZP se zbytkovým pracovním potenciálem – cca 160–200 tis.Kč/rok. Jen malá část výdajů se vrací zpět státu v podobě spotřeby a nepřímých daní (*zdroj: MPSV ČR i VŠE*)
- OZP zaměstnaný na tzv. chráněném trhu práce stojí státní rozpočet okolo 100 -130 tis.Kč ročně. Z toho se nejméně 60% vrací státu v podobě odvodů a daní zaměstnavatele i zaměstnance, jeho kupní síly a spotřeby
- OZP začleněný do volného trhu práce je ekonomicky aktivní, platí přímé i nepřímé daně tvoří HDP a spotřebu, bilance je aktivní

## Diverzita, sociální odpovědnost, povinný podíl a slevy na dani

- Je zcela nesporné, že zájem podnikatelů a zaměstnavatelů o osoby se ZP je převážně ekonomický kalkul – výjimky jsou pouze případy osobní zainteresovanosti a zkušenosti manažerů (osobní, rodina, přátelé)
  - Náklady diverzity jsou porovnávány s přínosy:
    - samotné osoby – jeho pracovních kompetencí a výkonu
    - úspory odvodu za neplnění povinného podílu
    - „odpočty“ daní (pokud je zaměstnavatel v zisku)
- v poslední době i marketingového potenciálu sociálně odpovědného chování (spíše ale vítězí charita, lépe se „prodává“)

## Jaké náklady má diverzita v podniku?

- Jak rychle se zapracuje, jaký dosáhne člověk výkon v porovnání s ostatními, jak časté budou výpadky, nemocnost, osobní komplikace, vliv na ostatní spolupracovníky, kdo mu s problémy pomůže, jak bude řešena zastupitelnost, technické úpravy, komunikace u smyslových postižení a spousta dalších faktorů
- V praxi se rozhoduje převážně intuitivně, cca třemi způsoby:
  - a) **žádné problémy** navíc, řeší se odvodem nebo náhradním plněním
  - b) „riskne se to“, motivy osobní nebo často iracionální, **instinkt**
  - c) **systemově**, integrace se stane součástí personální politiky (přibývá příkladů, ale pomalu, ani úřad práce nemá pro systematickou spolupráci s podniky většinou kapacitu ani dostatek informací a partnerů. Projekty a externí poradenství nejsou komplexní a efektivní).

## Jaké typické faktory působí na náklady?

- Omezení typů práce, prosté omezení výkonu v důsledku zdravotního postižení, rychlost zpracování, zastupitelnost, riziko výpadků z důvodu nemoci nebo postižení
- Nižší flexibilita, schopnost odolávat změnám a stresům
- Schopnost zapojení do týmu a týmové práce
- Vázání spolupracovníků k neformální asistenci nebo komunikaci
- Příprava manažerů a spolupracovníků pro spolupráci s postiženými kolegy
- Úprava pracoviště, pracovního prostředí, bezpečnost práce
- Zvláštní pomůcky pro práci nebo komunikaci
- Složitější mzdová a personální agenda, mzdové ohodnocení a jeho dopad na kolektiv atd.

## Výnosy diverzity a kdo nese odpovědnost?

- Jen malou část výnosů lze najít v účetnictví: úspora odvodů za neplnění povinného podílu dle zákona a sleva na dani z příjmů podnikatele jsou výjimkou.
- Lze však využít silných stránek kompetencí OZP
- Roli hraje pozitivní vliv na firemní kulturu
- Obraz sociální a společenské odpovědnosti podnikání je stále cennější kartou v marketingu a budování značky firmy
- Roste role a odpovědnost podnikatele v místě a regionu své působnosti
- Prevence růstu veřejných výdajů (de facto podnikových daní)
- Pohled většiny zaměstnavatelů je kritický – vnímají nerovnováhu odpovědnosti v neprospěch zaměstnavatele a státu–společnosti



## Kdo je zaměstnatelný?

- Každý člověk se ZP je potenciálně zaměstnatelný
- Nelze však chápat jako prázdné dogma podložené listinou základních práv a svobod
- Klíčový je tržní a ekonomický rozměr – ten je primární v očích manažerů, akcionářů, koneckonců i samotných zaměstnanců podniku
- Naše zkušenost: není hranice mezi zaměstnatelným a nezaměstnatelným OZP. Ale existuje hranice mezi efektivním a neefektivním zaměstnáním OZP v podniku. Efektivního uplatnění člověka se ZP lze dosáhnout daleko častěji než dnes. O tom je diverzita a její metody.

# Děkuji za pozornost

Karel Rychtář

[rychtar@scmvd.cz](mailto:rychtar@scmvd.cz)

[www.scmvd.cz](http://www.scmvd.cz)

224109254 nebo 603447370

