

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Ekonomické aspekty zaměstnávání
osob se zdravotním postižením**

Economic aspects by employment
of persons with disabilities

Novotná Bohdana

Cheb 2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bohdana NOVOTNÁ**
Osobní číslo: **K11B0059K**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Zpracujte teoretickou část zaměřenou na problematiku bakalářské práce a zvolte cíl a metodický postup řešení.
2. Analyzujte problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji.
3. Charakterizujte chráněnou dílnu a zamyslete se nad jejím významem z hlediska vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.
4. Navrhněte opatření pro překonání slabých stránek zjištěných ve SWOT analýze a posuďte jejich ekonomickou efektivnost.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **KOMENDOVÁ, Jana.** *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* 1. vydání. Ostrava : Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
- **SYNEK, Miloslav a kol.** *Podniková ekonomika.* 5. přepracované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-336-3.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*

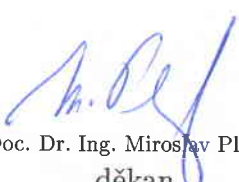
Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Miroslav Pavlák, Ph.D.


Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **25. října 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2014**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Doc. Ing. Emil Vacík, Ph.D.
vedoucí katedry

V Chebu dne 25. října 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne 20.11.2014

.....

Podpis autora

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Miroslavu Pavlákovi, Ph.D. za vedení práce, odbornou pomoc, cenné rady a poskytnutý čas, trpělivost a materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD.....	7
ZAMĚŘENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	8
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	9
1.1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	9
1.2 OSOBY PLNĚ INVALIDNÍ	9
1.3 OSOBY ČÁSTEČNĚ INVALIDNÍ.....	9
1.4 OSOBY ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ	9
1.5 PŘÍPRAVA PRO ZAMĚSTNÁNÍ	10
1.6 POVINNÝ PODÍL ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	10
1.7 ZPŮSOB VÝPOČTU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU	11
1.8 PŘÍSPĚVKY NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍCH MÍST PRO OZP A VÝHODY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PRO ZAMĚSTNAVATELE	12
1.8.1 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením	12
1.8.2 Chráněné pracovní místo	12
1.8.3 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.....	13
1.8.4 Příspěvek na částečnou úhradu nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa.....	13
1.8.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě.....	13
1.9 PŘÍNOSY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	14
1.9.1 Společenský přínos.....	14
1.9.2 Konkurenční výhoda	14
1.9.3 Finanční přínos.....	14
1.9.4 Nefinanční výhody zaměstnávání OZP.....	14
1.10 VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OSOBY	15
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V PLZEŇSKÉM KRAJI	16
2.1 PLZEŇSKÝ KRAJ – CHARAKTERISTIKA	16
2.2 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ	17
2.3 SOCIÁLNÍ VÝVOJ	17
2.4 EKONOMICKÝ VÝVOJ	18
2.5 OSOBY SE ZP	19
2.6 KRAJSKÝ PLÁN ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP NA OBDOBÍ 2013-2018	20
2.7 FIRMA A ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	22
2.8 OKRES KLATOVY	23
2.9 ORGANIZACE A INSTITUCE V REGIONU ZABÝVAJÍCÍ SE PODPOROU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	23
3 VYTVÁŘENÍ PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ORGANIZACI.....	24
3.1 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE.....	24
3.2 HISTORIE.....	27
3.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	28

3.4	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU	28
3.5	ZÁVĚR Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	34
3.6	CÍLE PERSONÁLNÍ PRÁCE.....	36
3.7	PROBLÉMY VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH	37
4	SWOT ANALÝZA, EKONOMICKÁ EFEKTIVNOST, NAVRŽENÁ OPATŘENÍ.....	39
4.1	ANALÝZA OKOLÍ PODNIKU	39
4.1.1	<i>Makrookolí</i>	39
4.1.2	<i>Analýza konkurence a odběratelů</i>	40
4.1.3	<i>Podnikatelské prostředí</i>	40
4.2	SWOT ANALÝZA	40
4.2.1	<i>Vnější prostředí</i>	41
4.2.2	<i>Vnitřní prostředí</i>	41
4.3	SWOT ANALÝZA 2P SERVIS S.R.O.	42
4.3.1	<i>Silné stránky</i>	42
4.3.2	<i>Slabé stránky</i>	42
4.3.3	<i>Příležitosti</i>	43
4.3.4	<i>Hrozby</i>	43
4.4	SILNÉ STRÁNKY A UDRŽENÍ POZICE NA TRHU	43
4.4.1	<i>Široká nabídka</i>	43
4.4.2	<i>Specifické druhy zboží</i>	44
4.4.3	<i>Zaměření na vysokou kvalitu výrobků</i>	44
4.4.4	<i>Poskytnutí náhradního plnění</i>	44
4.4.5	<i>Díky státním dotacím schopnost konkurovat levnějším zahraničním výrobkům</i>	44
4.4.6	<i>Dobrá komunikace se zákazníky</i>	44
4.4.7	<i>Nabídka veškerého zboží na internetu a možnost objednání přes e-shop</i>	45
4.4.8	<i>Odbornost a dovednost zaměstnanců (bezproblémová komunikace v kolektivu)</i>	45
4.5	SLABÉ STRÁNKY, NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	45
4.5.1	<i>Malá tradice a propagace firmy</i>	45
4.5.2	<i>Částečná závislost na dotacích</i>	46
4.5.3	<i>Podnikatelský záměr 2PServis s.r.o.</i>	47
4.6	VYUŽITÍ PŘÍLEŽITOSTÍ.....	49
4.7	HROZBY	50
	ZÁVĚR.....	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	54
	SEZNAM TABULEK	56
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	56
	PŘÍLOHA A.....	57

Úvod

Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením si autorka práce vybrala proto, že má mezi svými blízkými známými několik jednotlivců, kteří jsou na této formě zaměstnání přímo závislí. Dalším důvodem byl fakt, že autorka má blízko i k majitelům a provozovatelům chráněné dílny 2P Servis Sušice. Podle jejího názoru se ochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením mění. Mění se i legislativa a forma podpory ze strany ÚP a EU. To jestli jsou změny, ke kterým došlo, přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele efektivní, by mohli posoudit oni. Autorka je ovšem přesvědčená, že co člověk, to názor. Jistě by se našli zaměstnanci spokojení se svým zaměstnavatelem i pracovním místem. Také se najdou zaměstnavatelé, kteří se přímo zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnavatelé, kteří svůj povinný podíl na této specifické zaměstnanosti raději plní formou odvodu do státního rozpočtu. Dále je potřeba zmínit i otázku ochoty zdravotně postižených k práci, nebo naopak jejich rezignovanost a spoléhání na jinou formu příjmu, než kterým je mzda zasloužená vlastní prací. Stejně jako mezi běžnými občany i mezi zdravotně postiženými se najdou různé případy – lidé, kteří potřebují pracovat pro pocit vlastní sebeúcty a potřebu něco dokázat, lidé kteří pracují jen z finančních důvodů, ale práce jako taková jim žádné uspokojení nepřináší a dále lidé, kteří raději živoří, než by se namáhali. Lidé se zdravotním postižením se vyskytují v každé společnosti, v každé době, a záleží na okolí, sociální vyspělosti, mnohdy i na geografické struktuře oblasti, ve které tito lidé žijí. Pracovní zařazení postižených osob je důležité pro ně samotné i pro společnost. Někteří zdravotně hendikepovaní lidé na svůj úděl rezignují a odmítají jakékoli zařazení do společnosti. Těm, kteří se potřebují cítit soběstační, samostatní a potřební by měl stát prostřednictvím státních institucí poskytnout možnost se zapojit do společnosti a do pracovního prostředí. Lidé se zdravotním postižením mají díky svému zdravotnímu stavu určitá omezení především při možném výběru pracovní profese, pracovní pozice a pracovního prostředí. Zaměstnávání lidí se zdravotním oslabením, dlouhodobým onemocněním a zdravotním postižením je problematické a to nejen pro ně samotné, ale i pro zaměstnavatele. Proto některé zákony ČR obsahují speciální právní ustanovení, která upravují vztahy a způsob jednání vůči osobám se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti.

Taková právní ustanovení jsou součástí zákona č. 435/2004 Sb, zákona o zaměstnanosti a součástí vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Účelem některých právních ustanovení je zvýhodnit zaměstnavatele, kteří budou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Toto zvýhodnění je možné dvěma způsoby. Prvním z nich je možnost získat určité finanční prostředky, které by zaměstnavatel nezískal, kdyby nezaměstnával OZP. Druhou možností je zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP.

Zaměstnavatelé mohou získat finanční příspěvek na chráněné pracovní místo, příspěvek na chráněnou pracovní dílnu, částečnou úhradu provozních nákladů. Také lze získat příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo může vytvořit jakýkoli zaměstnavatel v rámci svého pracoviště, přičemž takové místo je určeno výhradně pro osoby se ZP.

Zaměření bakalářské práce

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji, podrobněji pak na zaměstnávání zmíněných osob na Klatovsku a konkrétně ve vybrané firmě. Z výsledků provedené SWOT analýzy vybrané firmy bude učiněn závěr a navržena opatření k překonání slabých stránek. V konkrétním případě dotčené firmy budou zhodnoceny formy spolupráce s institucemi zabývajícími se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ochota těchto institucí pomoci.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Osoby se zdravotním postižením

Co se rozumí pod pojmem osoby se zdravotním postižením, vymezuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona osoby se zdravotním postižením musí být uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve třetím stupni nebo uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni. Tuto skutečnost dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

1.2 Osoby plně invalidní

„Invaliditu lze charakterizovat jako dlouhodobou ztrátu schopnosti výkonu výdělečné činnosti zapříčiněnou nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého nebo trvalého charakteru, jejímž důsledkem je nepříznivý dopad do ekonomické a profesní sféry jednotlivce.“ (Komendová, 2009, str. 86).

Většinou tato situace souvisí i s ekonomickou situací rodiny. Plnou invaliditu vymezuje zákon 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Plná invalidita má dva typy. První typ plné invalidity nastává ve chvíli, kdy postižené osobě poklesne schopnost výdělečné činnosti o více než 66%. Druhý typ plné invalidity nebere v úvahu míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, ale vychází ze skutečnosti, že osoba je schopna soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

1.3 Osoby částečně invalidní

Tyto osoby jsou schopny soustavné výdělečné činnosti, ale tato schopnost je určitým způsobem omezena. I zde jdou určeny dva typy částečné invalidity. Prvním typem je procentuální určení míry poklesu schopnosti trvale a soustavně pracovat. Pro druhý typ je rozhodující skutečnost, že osoba má zdravotní postižení, které jí ztěžuje životní podmínky.

1.4 Osoby zdravotně znevýhodněné

V minulosti byl pro tyto osoby používán termín „osoba se změněnou pracovní schopností“. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou již tyto osoby definovány.

Rozdíl mezi osobami znevýhodněnými a osobami se zdravotním postižením je především v tom, že prvně jmenované mají ztížen výběr zaměstnání vlivem nepříznivého zdravotního stavu.

1.5 Příprava pro zaměstnání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů v § 71 a §72 hovoří o teoretické a praktické přípravě na práci. Do této přípravy patří příprava na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, samotná příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. „Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.“ (Zákon č.435/2004 Sb.)¹. Příprava na práci osob zdravotně postižených se provádí u jednotlivých zaměstnavatelů na pracovišti individuálně přizpůsobeném zdravotnímu stavu, na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků a dalších organizací. O přípravě k práci uzavírá ÚP s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. „ Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu.“ (Zákon č. 435/2004 Sb)

1.6 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Počet takto zaměstnaných OZP je stanoven v § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a činí 4% z celkového počtu zaměstnanců.

Zaměstnavatelé plní tuto povinnost několika způsoby:

- Zaměstnáním OZP v pracovním poměru
- Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP nebo přímo zadáním zakázek těmto zaměstnavatelům, dále také zadáváním zakázek OSVČ se zdravotním postižením
- Odvodem do státního rozpočtu
- Kombinací všech uvedených možností

¹ Příprava k práci je součástí pracovní rehabilitace

V § 81 Zákona o zaměstnanosti² je stanoven limit, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby celkem všem odběratelům. Jedná se o 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

Dalším uvedeným limitem je podle § 18 odst. 2 a 3 vyhlášky počet OZP, které si může odběratel započítat odběrem výrobků či služeb od jednoho dodavatele. Počet osob, který si může odběratel započítat, nesmí být vyšší, než skutečný počet zaměstnanců dodavatele. Pro tento účel dodavatel potvrzuje čtvrtletní přepočtené počty OZP za kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění. Odběratel si tak může započítat pouze počet OZP, který je za jednotlivá čtvrtletí potvrzen dodavatelem jako nejvyšší.

1.7 Způsob výpočtu plnění povinného podílu

Pro určení celkového počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat. Při kombinaci více možností z plnění povinného podílu se stanoví výše odvodu do státního rozpočtu následujícím způsobem: Od povinného podílu se odečte průměrný roční přepočtený počet OZP, které ve sledovaném roce skutečně zaměstnával a počet OZP, které si započítal na základě odebraných výrobků, nebo zakázek. Výsledek se vynásobí 2,5 násobkem průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výslednou částku zaokrouhlenou na celé koruny nahoru zaměstnavatel musí poukázat na účet ÚP do 15. února následujícího roku.

² Jedná se o Zákon č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů dále bude uváděno jen „Zákon o zaměstnanosti“

1.8 Příspěvky na zřízení pracovních míst pro OZP a výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele

1.8.1 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1. Slevy na dani z příjmu právnických osob pro zaměstnavatele podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu

Sleva 18.000,- Kč na jednoho zaměstnance v 1. a 2. stupni invalidity

Sleva 60.000,- Kč na jednoho zaměstnance ve 3. stupni invalidity

2. Slevy na dani z příjmů pro OZP (snížená daň z příjmu pro zaměstnance)

Sleva 2.520,- Kč za rok na 1.a 2. stupeň invalidity

Sleva 5.040,- Kč za rok na 3. stupeň invalidity

Držitel průkazu ZTP/P 16.140,- Kč

3. Příspěvky od státu (III. část Zákona o zaměstnanosti),

Příspěvek při zřízení společensky účelného místa (§ 113 Zákona o zaměstnanosti – úhrada mzdových nákladů až do výše 75%, maximálně však 8000 korun),

Příspěvek při přípravě OZP k práci (§ 72 Zákona o zaměstnanosti – úhrada nákladů s tím spojených),

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (§ 78 Zákona o zaměstnanosti),

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75 Zákona o zaměstnanosti – $8 \times / 12 \times$ průměrný výdělek),

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů (§ 76 Zákona o zaměstnanosti)

1.8.2 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

1.8.3 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Na vytvoření chráněného pracovního místa je možné čerpat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Výše tohoto příspěvku je osminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, u osoby s těžším zdravotním postižením je výše příspěvku až dvanáctinásobkem průměrné měsíční mzdy.

Uzavření dohody na zřízení chráněného pracovního místa mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem může bránit několik okolností. Jde např. o srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, pokud proti němu bylo zahájeno trestní stíhání pro trestný čin podvodu související s dřívějším čerpáním příspěvků na zaměstnávání OZP, nebo pokud na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušování předpisů souvisejících se zaměstnáváním OZP. V právních předpisech jsou stanovena i další kritéria, která by měl úřad práce posuzovat při vybírání vhodných zaměstnavatelů pro uzavírání dohody o chráněném pracovním místě.

1.8.4 Příspěvek na částečnou úhradu nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa

Pro zaměstnavatele nebo osoby samostatně výdělečně činné, které déle než 12 měsíců provozují chráněné pracovní místo je určen příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Co jsou provozní náklady, na které lze zaměstnavateli tento příspěvek poskytnout stanoví prováděcí právní předpis, ustanovení § 8 prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti. Maximální výše příspěvku je 48.000,- Kč za rok. Na příspěvek přitom nemá nárok zaměstnavatel, který zřídil či vymezil chráněné pracovní místo mimo své pracoviště, tedy přesněji nemá nárok na příspěvek na zaměstnance pracující doma.

1.8.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě

Jednou z nejvýznamnějších forem pomoci ze strany státu je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podmínky pro jeho poskytnutí jsou upraveny v § 78 zákona o zaměstnanosti (Komendová, 2009, str. 144). Tento příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek je vyplácen formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy či platy nebo jiné náklady spojené se zaměstnáváním OZP.

Příspěvkem jsou hrazeny náklady na mzdy nebo platy ve výši 75 % ze skutečně vynaložených nákladů, v maximální výši 8 000 Kč. Zbývajících 25 % mzdových nákladů musí zaměstnavatel zaměstnávající OZP hradit z jiných zdrojů, než je příspěvek od úřadu práce.

1.9 Přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1.9.1 Společenský přínos

Společenským přínosem zaměstnávání osob se zdravotním postižením rozumíme odpovědnost zaměstnavatelů i celé společnosti při zařazení těchto osob do běžného života. Psychická pohoda každého jednotlivce ve společnosti do jisté míry záleží na jeho přijetí společností, přičemž pracovní zařazení a práce jako taková každého jednotlivce začleňuje do kolektivu jiných lidí. Zdravotní postižení většinou vytrhuje hendikepované z těchto vazeb. Proto je důležité, aby se společnost zajímala o ZP a pomáhala jim různou formou začlenit se.

1.9.2 Konkurenční výhoda

V posledních letech si stále více lidí uvědomuje výše zmíněnou odpovědnost za osoby jakýmkoli způsobem částečně vyčleněné ze společnosti. Toto vyčlenění leckdy nebývá zaviněno přímo jednotlivci, ale spíše okolnostmi. Proto nakupujeme stále více výrobků od zaměstnavatelů, kteří mají mezi svými zaměstnanci osoby se ZP. Dodavatelé i odběratelé mohou upřednostňovat nákup výrobků od společensky odpovědných partnerů, tím také sami podporují motivaci ostatních zaměstnavatelů nacházet a tvořit pracovní místa pro zdravotně postižené spoluobčany. Vytvořit takové místo není vždy jednoduché a mnohdy to není ani ekonomicky výhodné. Proto je potřeba podpora státu, zodpovědnost a pochopení zaměstnavatelů.

1.9.3 Finanční přínos

O finančním přínosu zaměstnávání zdravotně postižených osob je v této práci zmínka výše. Patří sem buď různé formy příspěvků, nebo naopak odvody státu, pokud firma nesplní svůj povinný podíl na zaměstnávání OZP.

1.9.4 Nefinanční výhody zaměstnávání OZP

Zaměstnávání OZP s sebou přináší i mnoho jiných výhod, než jsou výhody finanční. Firmy mnohdy získají zodpovědného, stálého a spolehlivého zaměstnance, který si své práce váží. Mnoho z takových zaměstnanců je také vnitřně motivováno ke zvyšování kvalifikace.

Pro každého zdravotně postiženého jedince je důležité zlepšení duševního i zdravotního stavu vlivem vnitřní pohody a kontaktem s jinými znevýhodněnými i běžnými pracovníky. Na pracovišti se může snižovat stres, posílí se sociální cítění a celková atmosféra.

1.10 Vládní výbor pro zdravotně postižené osoby

„Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením.“ (Vláda České republiky, 2014)

Vládní výbor pro zdravotně postižené spolupracuje s Úřadem vlády České republiky a vyhlašuje každý rok dotační program *Podpora veřejně účelných aktivit a spolků*. O dotace z tohoto programu mohou žádat spolky osob se zdravotním postižením z celé republiky.

2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji

2.1 Plzeňský kraj – charakteristika

Plzeňský kraj se rozprostírá na jihozápadě České republiky. Sousedí na severozápadě s Karlovarským, na severu s Ústeckým, na severovýchodě se Středočeským a na východě s Jihočeským krajem. Výhodou Plzeňského kraje je těsné sousedství se SRN, konkrétně s Bavorskem. Rozlohou je Plzeňský kraj třetím největším krajem v České republice, na devátém místě je v počtu obyvatel. Co se týká zalidněnosti, je druhým nejjídněji zalidněným krajem v ČR. V důsledku toho je sídelní struktura značně nevyvážená. Centrem kraje je krajské město Plzeň. Typické pro Plzeňský kraj je absence měst střední velikosti, naproti tomu zde najdeme vysoký počet malých sídel. Proto i menší města, jako jsou Sušice, Domažlice, Nepomuk mají svůj význam v celkovém složení kraje.

Tabulka 1 Statistické údaje o Plzeňském kraji

Rozloha	7 561 km ²
Počet obyvatel (k 31.12.2012)	572 459
Počet obyvatel na 1 km ²	76
Počet obcí s rozšířenou působností	15
Počet obcí s pověřeným obecním úřadem	35
Počet obcí	501
Průměrná hrubá mzda (1.-3. čtvrtletí 2013)	23 354 Kč
Nezaměstnanost (k 30.11.2013)	6,03%

Zdroj: Plzeňský kraj, 2014 dostupné z [www. plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj](http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj)

2.2 Demografický vývoj

Od roku 2010 se pozvolna zvyšuje přírůstek obyvatelstva, zvláště v důsledku migrace obyvatel a přistěhovalců. Plzeňský kraj patří ke krajům s vyšším podílem cizinců, zejména vietnamské národnosti. Podle statistických údajů se na tomto přírůstku podílejí nejvíce oblasti rozvíjející se ekonomicky. Tento rozvoj je závislý na průmyslu v jednotlivých oblastech. Podniky s vysokým počtem zaměstnanců, jakými jsou například podniky v oblasti Nýřan, Blovic, Plzně a Horšovského Týna. V oblasti Horažďovicka, Sušicka a Klatovska naproti tomu dochází ke snižování počtu obyvatel, pravděpodobně v důsledku nedostatku pracovních příležitostí.

2.3 Sociální vývoj

Roční průměrná obecná míra nezaměstnanosti na základě výsledků VŠPS dosáhla hodnoty 5,2% v roce 2013. Obecná míra nezaměstnanosti byla mezi kraji druhá nejnižší.

V posledních cca 4 letech se obecně míra nezaměstnanosti v kraji nijak rapidně nemění. Vliv má jediné pokles nebo nárůst počtu nezaměstnaných vlivem sezonních prací, kdy ke konci roku nezaměstnanost vzroste a během jarních měsíců opět klesá. Průměrná hrubá nominální mzda v kraji v roce 2013 vzrostla meziročně o 0,3 % na 23 866 Kč, přičemž je čtvrtou nejvyšší ve srovnání s ostatními kraji. Pohybuje se i nadále pod celorepublikovým průměrem, který je 25 128 Kč.

Míra ekonomické aktivity, tedy podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, dosáhla v roce 2013 v kraji 60,5 %.

V důsledku ekonomické krize byla poptávka po pracovní síle ke konci roku 2013 nízká. Jsou ovšem obory a konkrétní místa, na která se nedaří najít dostatek kvalifikovaných zaměstnanců. Patří mezi ně profese ve strojírenské výrobě a elektrotechnice.

Velký nedostatek pracovních míst lze zaznamenat v uplatnění osob se zdravotním postižením, práce na zkrácený úvazek a pracovní příležitosti pro absolventy středních a vysokých škol bez praxe.

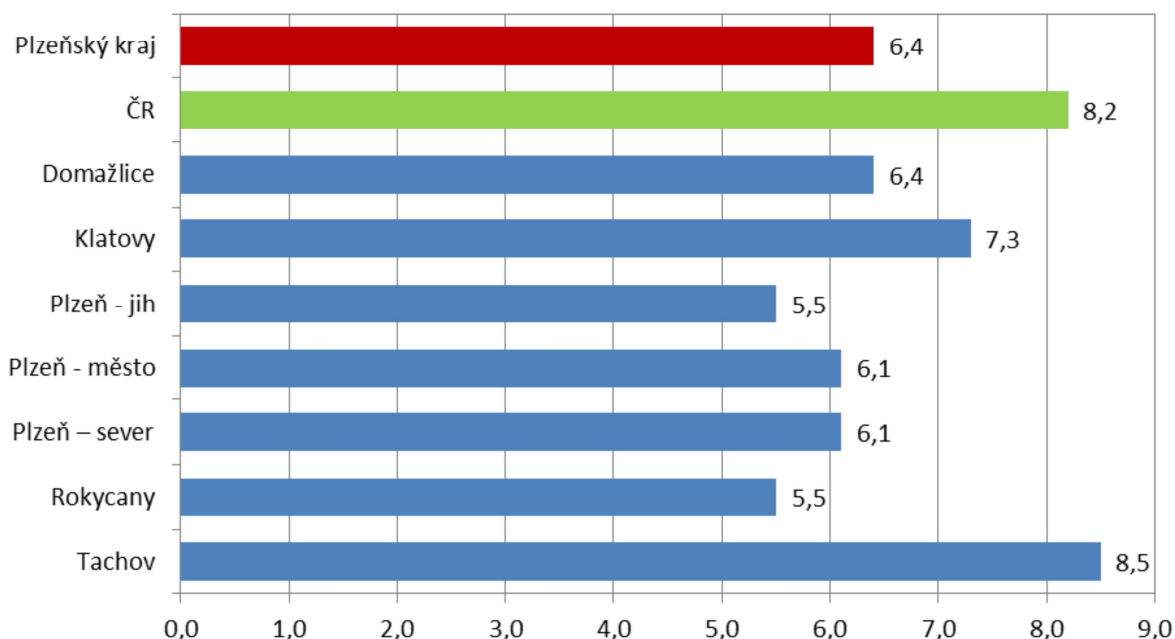
2.4 Ekonomický vývoj

V Plzeňském kraji z celkového počtu registrovaných ekonomických subjektů tvoří tři čtvrtiny fyzické osoby. U fyzických osob převažují živnostníci, u právnických osob většinu tvoří společnosti s ručením omezeným a sdružení. Podle členění odvětvového převažují subjekty obchodující a průmyslové, vyšší zastoupení má i obor stavební.

Polovina z 325 firem, které zaměstnávají více jak 100 zaměstnanců je registrována v okrese Plzeň město. Z tohoto se dá usoudit, že osoby zdravotně postižené, kterých se tato práce týká, mají větší šanci najít uplatnění v okolí Plzně, v několika málo případech i v ostatních menších městech. Mimo město jsou tyto osoby odkázány na samostatnou výdělečnou činnost, což může být problémem, vzhledem k potřebě individuálních podmínek pro práci, jakými jsou doprava, úprava fyzických pracovních podmínek, dostupnost potřebných zdrojů apod.

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje

Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje a v ČR k 31. 12. 2013 (%)



Zdroj: MPSV, 2014, dostupné z www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2013_analyza.pdf

2.5 Osoby se ZP

K 31.12 2013 byl v Plzeňském kraji počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením 2 013 osob. Pokud toto číslo meziročně srovnáme, jde o nárůst o 124 osob. V celkovém počtu nezaměstnaných poklesl počet zdravotně postižených nezaměstnaných o 0,5 % na celkovou hodnotu 12,6 %.

Všeobecně v kraji počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením nijak dramaticky nevzrůstá. Zájem o zaměstnávání zdravotně postižených je však stále malý.

Jako problém, který se zaměstnavatelům jeví, je zhoršený zdravotní stav, který neumožňuje zdravotně postiženým vykonávat libovolnou práci, vždy jsou jím limitováni. Zaměstnavatelé nemají pro zdravotně postižené připravený pracovní program, mají obavy ze zvýšené nemocnosti. Většina zdravotně postižených ucházejících se o práci nemůže s ohledem na svůj zdravotní stav pracovat na plný úvazek. Zkrácené pracovní úvazky zase nemůže poskytovat mnoho zaměstnavatelů, vzhledem k charakteru vykonávané činnosti.

Koncem roku 2013 evidovala kontaktní pracoviště v Plzeňském kraji pouze 157 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Velký zájem mezi zdravotně postiženými uchazeči je o příspěvek na společensky účelná místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Z celkového počtu 160 takovýchto míst v roce 2013 bylo 10 osob zdravotně postižených. Bylo tedy vyplaceno 5.722.000,- Kč.

V roce 2013 bylo také v Plzeňském kraji zřízeno 10 chráněných pracovních míst pro maximálně 22 zaměstnanců se zdravotním postižením, k čemuž náležela podpora ve výši 470.000,- Kč. Tímto je tedy pro Plzeňský kraj vymezeno v roce 2013 celkem 288 chráněných pracovních míst pro maximálně 615 zaměstnanců ZP, což odpovídá 1672 místům celkem s maximálním počtem 2707 zaměstnanců ZP. Chráněná pracovní místa musí být obsazena osobou se zdravotním postižením po dobu minimálně tří let.

K vymezení takového místa není poskytován žádný příspěvek, tato místa se vymezují ve vazbě na:

- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle §76 Zák. o zaměstnanosti
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle §78 Zák. o zaměstnanosti – tento příspěvek je motivující pro zaměstnavatele, vyplácí se zaměstnavateli zaměstnávajícímu na

chráněných pracovních místech více než 50% OZP formou částečné úhrad mzdy nebo platu

V roce 2013 bylo v Plzeňském kraji přijato 407 žádostí o příspěvek na zaměstnávání OZP a vyplaceno bylo 155 973 788,- Kč.

S vyplácením tohoto příspěvku a s agendou k němu náležející jsou kladeny vysoké nároky na administrativu zaměstnavatele i úřadu práce. Ne všechny žádosti jsou podány správně, je potřeba dokládat mzdové listy a jiné interní dokumenty firem.

2.6 Krajský plán zaměstnávání OZP na období 2013-2018

Zastupitelstvo Plzeňského kraje schválilo uvedený plán v souvislosti s potřebou řešit celkově problematiku životních podmínek a kvality života občanů se zdravotním postižením a potřebou komunikovat s organizacemi občanů se ZP.

Krajský úřad spolupracuje na přípravách Plánu vyrovnávání příležitostí s Krajským úřadem Plzeňského kraje a Plzeňskou krajskou radou osob se zdravotním postižením. Tento plán je koncepčním dokumentem, vycházející z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, ratifikované Českou republikou v roce 2009, a dále z Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014, který schválila vláda České republiky v roce 2010. Největší důraz v koncepci plánu je kladen na otázky vzdělávání, informovanosti a mobility osob se zdravotním postižením. Tyto oblasti byly shledány jako důležité a pro kraj je reálně možné ovlivnit v nich stávající situaci.

V návaznosti na tyto priority se formovala struktura Krajského plánu vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Na cíle v každé potřebné oblasti navazují opatření, která budou umožňovat zdravotně postiženým lepší přístup ke vzdělání a zdravotní péči, dostupnost dopravy a informací, udržení zaměstnání, věnovat se volnočasovým aktivitám, sportu, rekreaci a kultuře bez omezení, dostupnost historických a přírodních památek. Opatření určená tímto plánem jsou také vodítkem, kam směřovat finanční prostředky z rozpočtu Plzeňského kraje a v neposlední řadě i z fondů Evropské unie. Pro Plzeňský kraj je odhadováno, že v něm žije cca 10% zdravotně postižených lidí, z nichž někteří nejsou nikde evidovaní. Na těchto skutečnostech je založen i Krajský plán vyrovnávání příležitostí, jehož naplňování bude zajišťovat, koordinovat a monitorovat Krajský úřad společně s Plzeňskou krajskou radou osob se zdravotním postižením.

Tento plán se zaměřuje na přístupnost prostředí, produktů, služeb a veškerých výstupů lidské činnosti všem lidem bez ohledu na věk, nebo zdravotní stav.

Oblasti vyrovnávání příležitostí pro zdravotně postižené určené krajským plánem jsou následující:

- Oblast zpřístupňování staveb, dopravy a informací
Přispět ke zvýšení mobility osob se zdravotním postižením
Rozšířit informovanost osob se zdravotním postižením
- Oblast vzdělávání a školství
Maximální možné vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, podpora speciálních pedagogických center, informovanost veřejnosti o těchto centrech a možnostech vzdělávání zdravotně postižených studentů včetně integrované výuky, dále vzdělávat pedagogické pracovníky pro práci se zdravotně postiženými studenty
- Oblast zdravotnictví a zdravotní péče
Vytvářet podmínky pro odstraňování bariér při ošetření a hospitalizaci imobilních osob
- Oblast zaměstnanosti
Napomáhat zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji prostřednictvím tisku a webových stránek a tím popularizovat smysl vyrovnávání příležitostí pro zdravotně postižené na trhu práce
- Oblast volného času
Umožnit v maximálně možné míře zdravotně postiženým přístup ke sportovním, kulturním a společenským aktivitám

2.7 Firma a zaměstnávání OZP

Při zaměstnávání osob zdravotně postižených platí povinnosti, které mají zaměstnavatelé ze zákona a které jsou uvedeny v jiné části této práce. Avšak každá firma, která zaměstnává, nebo chce zaměstnávat OZP by se také měla zabývat i jinými hledisky, než je zákonná povinnost.

Jak by se tedy takový zaměstnavatel měl k zaměstnávání OZP postavit, o čem by měl přemýšlet, a na co nezapomenout?

- Primárně by neměl o zdravotně postižených přemýšlet jako o osobách s hendikepem. Může se stát, že takový zaměstnanec bude patřit k nejlepším a nejloajálnějším.
- Nezanedbatelným aspektem je to, že při zaměstnávání postiženého jednotlivce podnik poskytuje méně dotací na sociální podpory
- Důležité je vytvořit takové prostředí, aby se za zdravotní postižení nemusel nikdo stydět, aby se každý cítil jako plnoprávný člen týmu
- Někdy mezi zaměstnanci může mít firma zdravotně postiženého, aniž o tom ví. Je dobré se o toto zajímat.
- Spolupráce s úřadem práce při nalézání a vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené je důležitým krokem pro zaměstnavatele i zaměstnance
- Pro zaměstnavatele bývá nezanedbatelné ekonomické hledisko zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Měl by proto hledat různé možnosti a varianty, které jsou společensky přínosné a ekonomické.
- Často mohou pomoci různé neziskové organizace, které najdou ve své evidenci a kontaktují vhodného kandidáta na dané pracovní místo
- Osobní kontakt s dodavatelem, od kterého firma odebírá zboží vyrobené lidmi se zdravotním postižením. Seznámit se s prostředím, pracovními podmínkami.
- Možnost zadat práci OSVČ se zdravotním postižením je další možností
- Aktivita na www stránkách nabízejících práci zdravotně postižených usnadní oběma stranám první vzájemný kontakt

2.8 Okres Klatovy

Okres Klatovy se nachází v jihozápadní části České republiky, bezprostředně sousedí se SRN, což má vliv na zaměstnanost a migraci pracujících. Je největším okresem Plzeňského kraje, je průmyslově zemědělský. Průmysl je soustředěn prioritně ve třech největších městech Klatovy, Sušice a Horažďovice. V mimoměstských částech převažuje zemědělství.

2.9 Organizace a instituce v regionu zabývající se podporou zaměstnávání OZP

Pro zaměstnavatele i zdravotně postižené má velký význam, pokud se při řešení problémů se zaměstnáváním OZP mohou obrátit na instituci, která dokáže poradit s konkrétními potížemi a problémy a jejíž zaměstnanci dokážou poradit jak zájemci o práci, tak eventuálnímu zaměstnavateli. Nejdůležitější a určitě nejvíce navštěvovaný je Úřad práce Plzeňského kraje a jeho jednotlivé pobočky. Další institucí je Svaz zdravotně postižených, který své členy může na Úřad práce nasměrovat.

Konkrétními zaměstnavateli, kteří zaměstnávají zdravotně postižené ve větší míře, jsou na Klatovsku tyto firmy: 2P Servis s.r.o. Sušice a Klatovy, Obzor v.d. Sušice, Sucom Production s.r.o. Sušice, Katrmont s.r.o. Sušice, Nell s.r.o. Janovice nad Úhlavou, Medica Handicap s.r.o. Kašperské Hory, Jaroslav Valenta Malý Bor.

3 Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v organizaci

Charakteristika organizace

Firma 2P Servis patří mezi největší zaměstnavatele zdravotně postižených na Klatovsku, konkrétně v Sušici zaměstnává více jak 50% zdravotně postižených.

Popis

Název:

2P SERVIS s.r.o.

Sídlo: Sušice II, Smetanova 593, PSČ 34201

IČ: 28049390

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 200 000,- Kč

Předmět činnosti: podle OR výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 Živnostenského zákona

Společníci: Petr Pajma 50 % podíl

Petr Malcát 50% podíl

Tabulka 2 Ekonomické údaje

rok	2009	2010	2011	2012	2013
ROE v % ³	88,51	60,35	38,89	44,49	30,83
ROA v % ⁴	29,59	26,85	27,16	36,64	26,04
ROS v % ⁵	15,45	20,35	16,76	24,99	18,48
Výsl. hosp. v tis. ⁶	1541	2650	2914	2855	5709

Zdroj: CESR, 2014

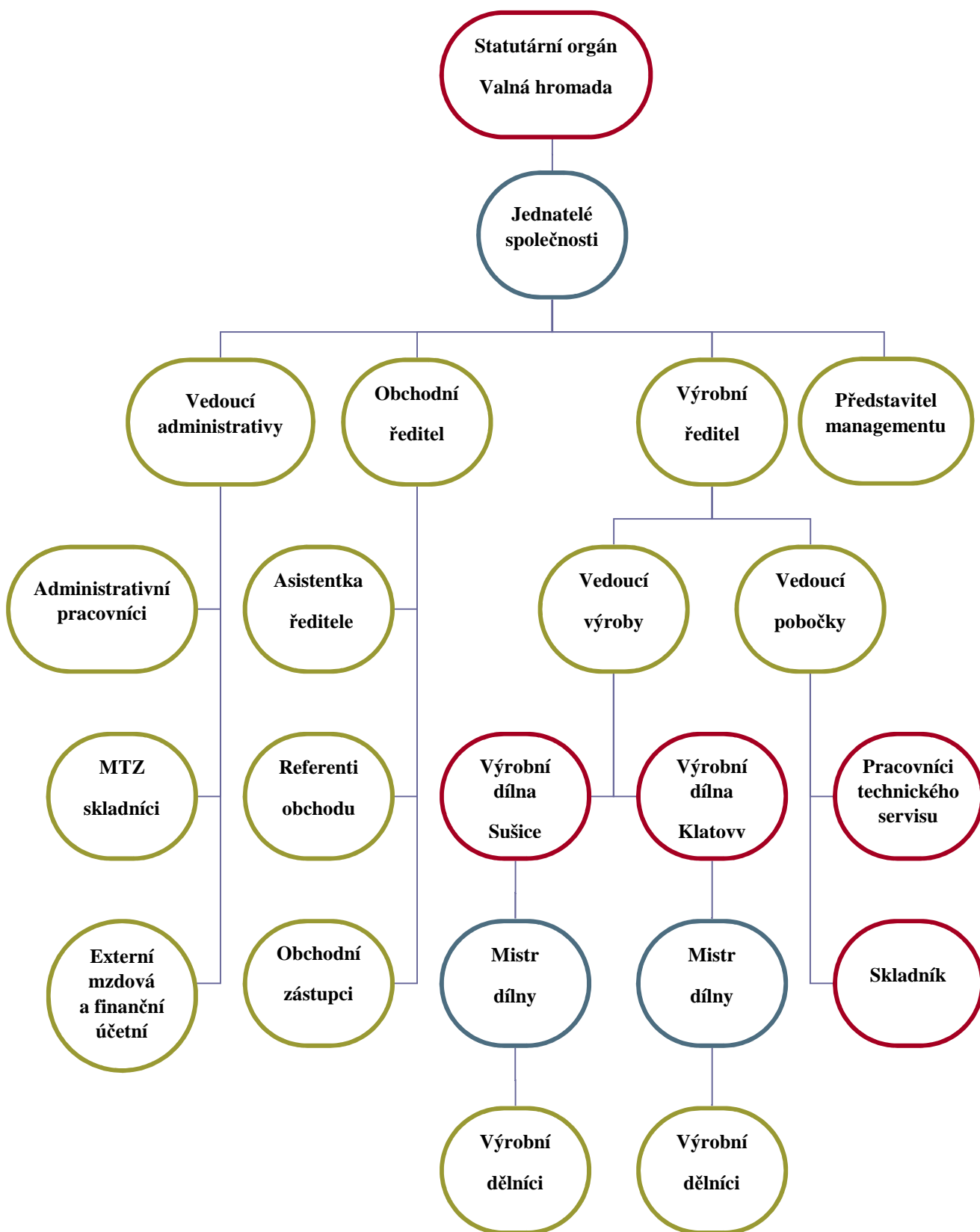
³ Rentabilita vlastního kapitálu

⁴ Rentabilita aktiv

⁵ Rentabilita tržeb

⁶ Výsledek hospodaření běžného účetního období

Obrázek 2 Organizační struktura společnosti



Zdroj: interní dokumenty společnosti, 2014

Počet zaměstnanců

Středisko Sušice

Číslo	Název CHPM	Počet
1	Dělník oděvní výroby jinde neuvedený	22
2	Účetní	1
3	Mzdová účetní	1
4	Administrativní práce	10
5	Úklidové práce	3
6	Pracovník skladu a expedice	2
7	Pracovník expedice	1
8	Vedoucí skladu	1
9	Obchodní asistentka	1
10	Obchodní referent	3
11	Řidič a údržbář	1
12	Správce budov, údržbář	1
13	Dělník oděvní výroby jinde neuvedený, pracovník expedice	3
14	Odborný pracovník propagace, reklamy	1
15	Webmaster	1
	Celkem	52

Středisko Klatovy

16	Dělník v textilním průmyslu	9
17	Zástupce vedoucího dílny	1
18	Vedoucí dílny	1
19	Dělník v texttilním průmyslu - kontrolor	1
	Celkem	12

Středisko Benešov

20	Úklidové práce	3
21	Hygienický a technický servis	5
22	Vedoucí skladu MTZ	1
	Celkem	9
	Celkem za firmu	73

Typy postižení zaměstnanců:

Psychické – 3

Mentální – 3

Sluchové – 2

Jiné – 13

Pohybové – 52, z toho 4 vozíčkáři

Z uvedeného počtu zaměstnanců vyplývá, že většinu zdravotně postižených, které firma 2P Servis s.r.o. zaměstnává je postižených pohybově. Někteří ze zaměstnanců kvůli svému postižení pracují z domova.

Počet zaměstnanců bez zdravotního omezení – 11, z toho 6 ve výrobě.

40 – ID 1. stupeň

17 – ID 2. stupeň

15 – ID 3. stupeň

1 – osoba zdravotně znevýhodněná

3.2 Historie

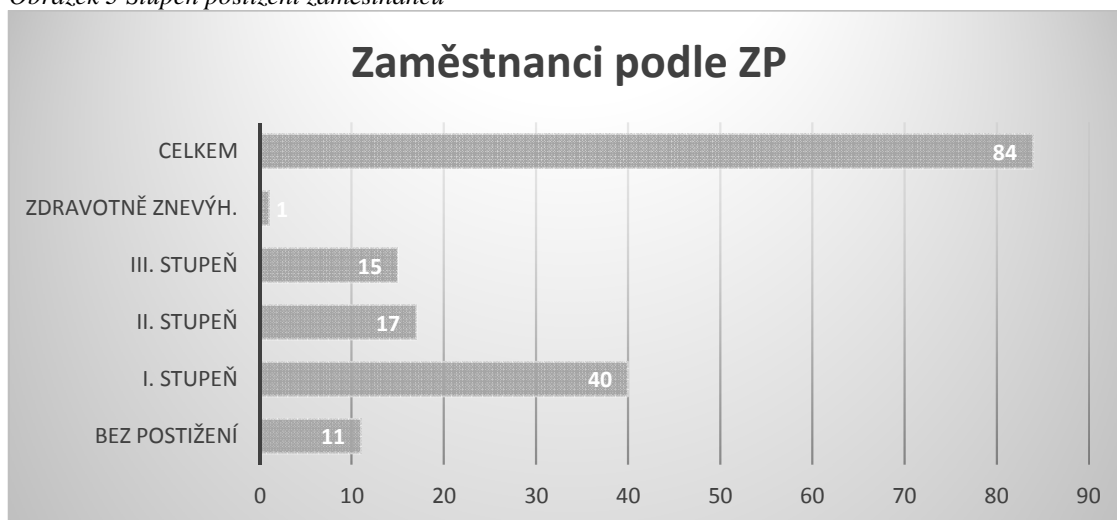
Společnost vznikla v roce 2009 transformací z firmy Petr Pajma, která se na trhu pohybovala již od roku 1994. Předchozí, transformovaná společnost se zabývala výrobou profesních oděvů v první řadě pro zdravotnictví. V současnosti pokračuje firma s výrobou zdravotnických oděvů, profesních oděvů, dodává hotelový a bytový textil, osobní ochranné pomůcky, jednorázové hygienické lůžkoviny a oděvy, dále dodává pracovní obuv. Jelikož zaměstnává více než 80% zdravotně postižených, poskytuje firma náhradní plnění na veškerý svůj sortiment.

3.3 Dotazníkové šetření

Provedené dotazníkové šetření bylo uskutečněno se zaměstnanci firmy 2PServis na pracovišti v Sušici. Otázky v dotazníku byly zaměřeny na věkovou strukturu, typy postižení, na informovanost zdravotně postižených o možnostech jejich uplatnění. Dalším tématem dotazníku byly otázky na pracovní pozice dotazovaných ve firmě, jejich spokojenost a to, nakolik je, nebo není pro každého jednotlivce důležité být zaměstnán. Některé otázky byly otevřené, v nichž se dotazovaní měli vyjádřit k tomu, jaké znají organizace a instituce zabývající se pomocí zdravotně postiženým a na to, jak by se mohl zlepšit přístup zaměstnavatelů i orgánů a institucí ke zdravotně postiženým. Dotazníky byly rozdány 16 zaměstnancům, což provedla paní Ilona Matějčková, která má na starosti personalistiku. Dotazníky byly odevzdány všechny, v některých nebyly všechny otázky zodpovězeny. S p. Matějčkovou byl také proveden rozhovor na téma problematiky vymezení pracovních míst pro zdravotně postižené, konkrétní úskalí obsazování těchto míst pro zaměstnavatele. Důvodem toho, že nebylo rozdáno více dotazníků, je velká nemocnost zdravotně postižených zaměstnanců a tedy jejich nepřítomnost na pracovišti.

3.4 Vyhodnocení dotazníku

Obrázek 3 Stupeň postižení zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

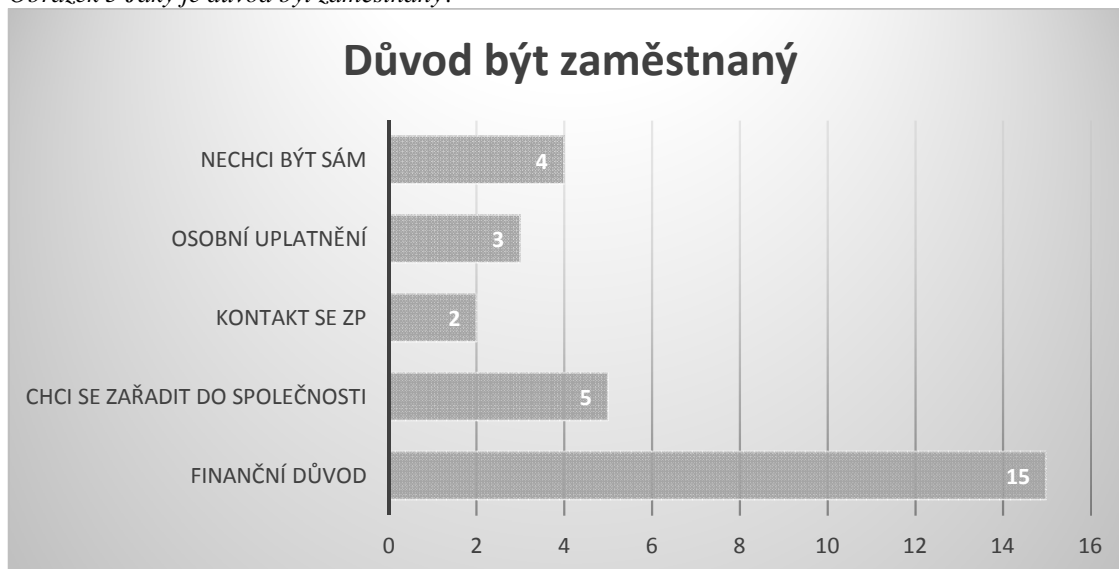
Obrázek 4 Věkové složení zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Na dotazník odpovídali zaměstnanci z provozovny v Sušici. Podle uvedené tabulky odpovídali většinou zaměstnanci nad 50 let věku.

Obrázek 5 Jaký je důvod být zaměstnaný?



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Z tabulky jednoznačně vyplývá, že finanční situace zdravotně postižených je nejčastějším důvodem, proč si hledají práci. Z dotazovaných 16 osob pouze jedna uvedla jiný než finanční důvod. Nepotvrdil se tedy původní předpoklad, že finanční hledisko bude mít pro zdravotně postižené přibližně stejnou váhu, jako potřeba osobního uplatnění, nebo potřeba zařazení se do společnosti. Zdravotně postižení bez ohledu na to, jestli jsou zaměstnaní nebo ne, pobírají určitý důchod, který jim podle platné legislativy v závislosti na druhu postižení náleží. I přesto ti, kteří jsou zaměstnaní, uvádějí jako hlavní důvod být zaměstnaný finanční motivaci.

Tento poznatek jistě stojí za zamyšlení. Jistě by také bylo zajímavé porovnat skutečné příjmy a výdaje zaměstnaných postižených osob a běžných zaměstnanců bez postižení. Toto ovšem není předmětem této práce.

Obrázek 6 Kolikáté je v pořadí současné zaměstnání ZP



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zde bylo předpokládáno, že zdravotně postižení pravděpodobně zaměstnání nestřídají tolik, jako běžný zaměstnanec. Tato hypotéza se potvrdila. Je to nejspíše způsobeno tím, že sehnat práci je pro zdravotně postižené složité, potřebují specifický přístup a podmínky a toto nemůže poskytnout každý zaměstnavatel. Proto na místech přizpůsobených setrvávají.

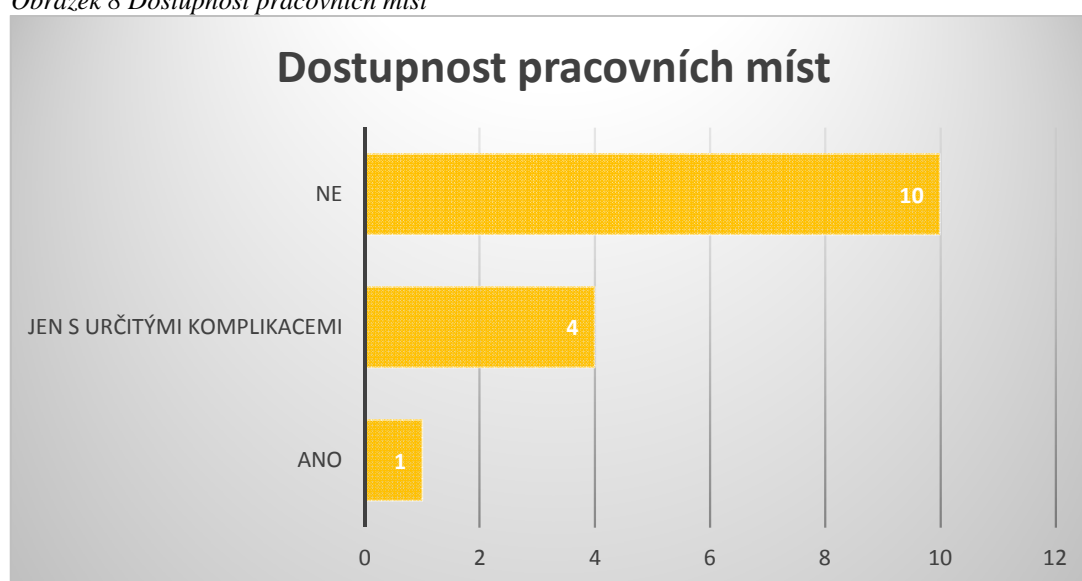
Obrázek 7 Informace o zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Nejvíce informací o možnostech zaměstnání osobám zdravotně postiženým podal Úřad práce. Po rozhovoru s personalistkou, která dotazníky rozdávala, vyplynulo, že by předpokládala větší podíl zaměstnanců nalézajících práci díky Úřadu práce. Další v pořadí bylo uvedeno doporučení od známého se zdravotním postižením. Tato informace je pozitivní, jelikož naznačuje, že zdravotně postižení se spolu stýkají, hovoří spolu o problémech a vzájemně si jsou ochotni pomoci. Inzeráty podané zaměstnavatelem se taktéž neminuly účinkem a jistě bude dobře v inzerování nabídky práce pro zdravotně postižené pokračovat.

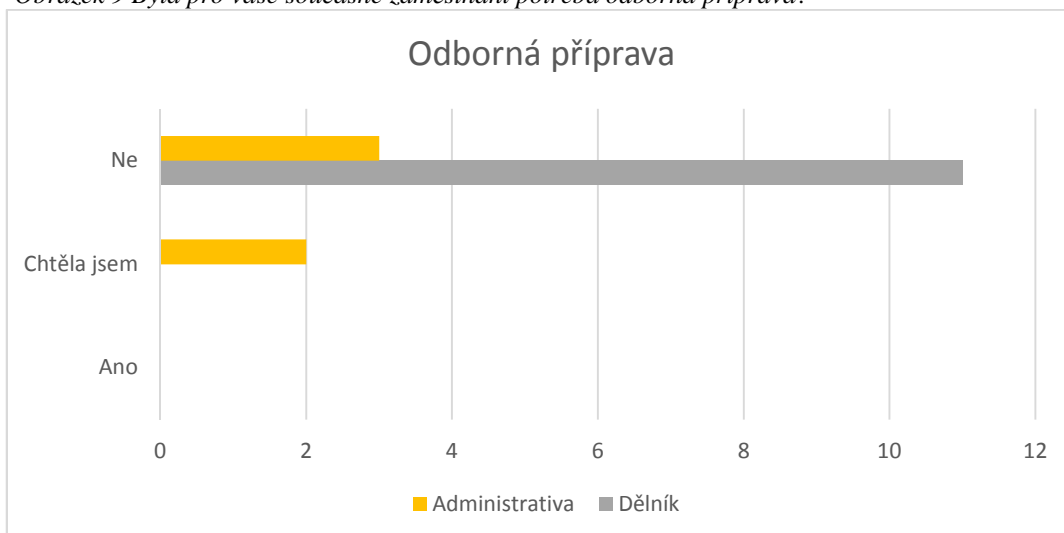
Obrázek 8 Dostupnost pracovních míst



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Na tuto otázku převážná většina dotazovaných odpověděla, že dostupnost pracovních míst dostatečná není. Po rozhovoru s pracovnící Úřadu práce, která má na starosti agendu zaměstnávání zdravotně postižených, bylo zjištěno, že mínění o špatné dostupnosti bude pravděpodobně způsobeno dopravní obslužností a celkově možnostmi zdravotně postižených dostat se do práce. Velká většina zdravotně postižených může pracovat jen na částečný úvazek, kterému odpovídá nižší mzda, a nejsou životně závislá na výdělku ze zaměstnání, protože pobírají různé podpory a dávky, které jim ze zákona náleží. Proto se jim mnohdy nevyplatí do zaměstnání dojíždět na několik hodin, kdy vydělané peníze z velké části spotřebuje doprava do práce. Také dopravní obslužnost v regionu není ideální pro zkrácené úvazky. Trasy veřejné dopravy jsou dlouhé a jízdní řád je přizpůsoben lidem pracujícím na celý úvazek na ranní směnu.

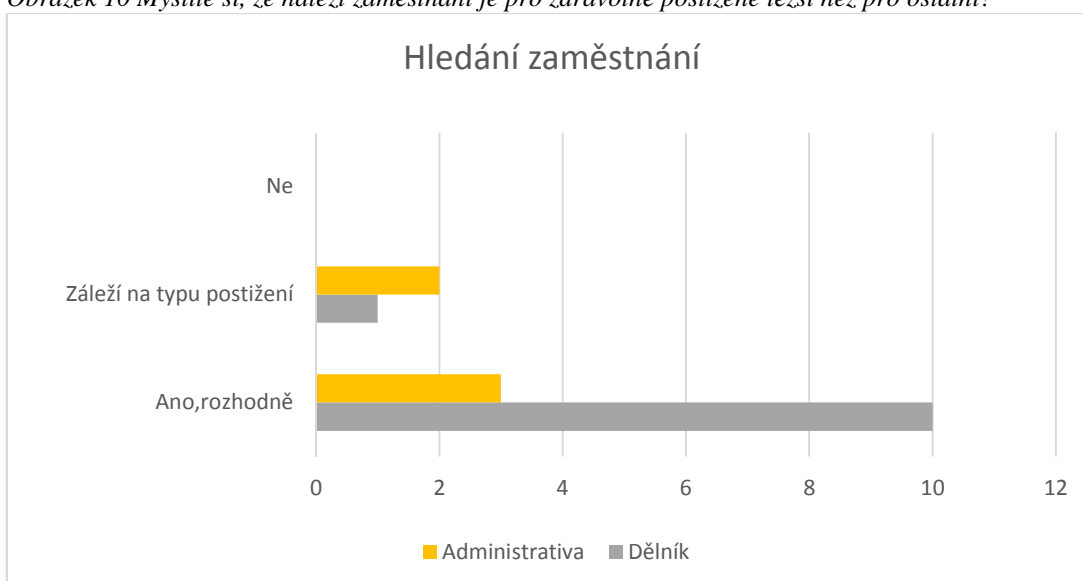
Obrázek 9 Byla pro vaše současné zaměstnání potřeba odborná příprava?



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zde se autorka práce snažila porovnat nakolik je pro různé pozice v zaměstnání důležitá odborná příprava. Z dotazníku vyplynulo, že nikdo ze zaměstnanců na dělnických pozicích žádnou odbornou přípravu nepotřeboval a ani o ni neusiloval. Na administrativních pozicích tři zaměstnanci odbornou přípravu nepotřebovali, ani o ni neusilovali a dva zaměstnanci si zvyšovali kvalifikaci odbornou přípravou z vlastní iniciativy. Nebudeme zde rozvíjet nepodložené teorie o neangažovanosti zdravotně postižených zaměstnanců na vlastním vzdělávání. Nepotřebnost odborného vzdělávání může být důsledkem typem práce, který zdravotně postižení mohou vykonávat.

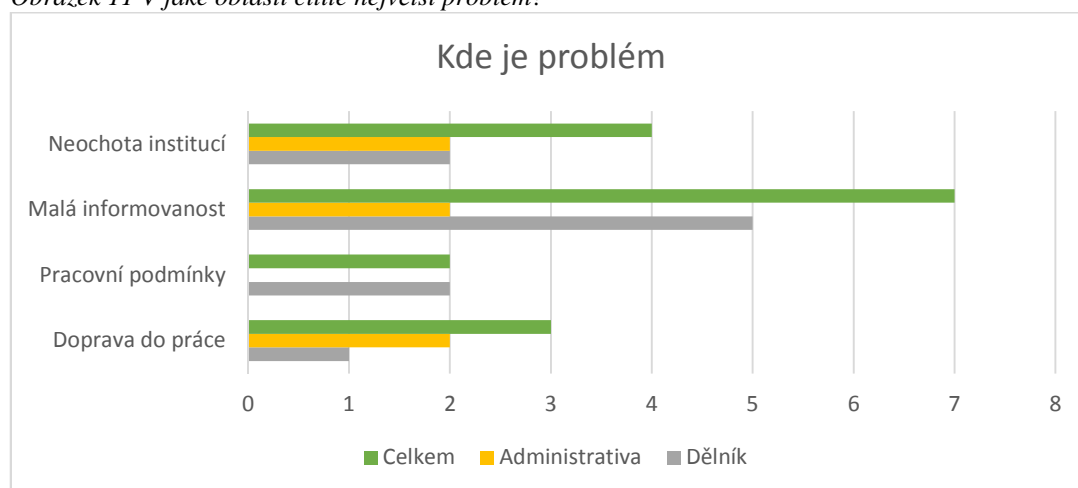
Obrázek 10 Myslíte si, že nalézt zaměstnání je pro zdravotně postižené těžší než pro ostatní?



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Z předchozího grafu je zřejmé, že všichni dotazovaní vnímají problém zdravotně postižených nalézt zaměstnání. O tomto byl opět veden rozhovor s pracovníci Úřadu práce. Závěr z rozhovoru byl ten, že sehnat práci je všeobecně v dnešní ekonomické situaci složité, podniky šetří, snižují počet zaměstnanců a nevyplatí se jim zaměstnávat zdravotně postižené ani v rámci povinného podílu. Tuto situaci částečně kompenzují zaměstnavatelé s více než 50% podílem zdravotně postižených zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé mají své provozovny většinou ve městech a tím se opět vracíme ke komplikacím s dopravou do práce. Někteří zdravotně postižení toto řeší zaměstnáním formou OSVČ, ale toto samozřejmě nejde u všech typů zaměstnání.

Obrázek 11 V jaké oblasti cítíte největší problém?



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

V tomto grafu se autorka snažila porovnat, kde vidí problém zaměstnanci v dělnických profesích, zaměstnanci v administrativě a jaký je názor na problém bez ohledu na pracovní pozici. Z grafu vyplývá, že největší problém všichni pociťují v malé informovanosti o pracovních místech a o uplatnění zdravotně postižených. Další v pořadí je neochota institucí pomoci při hledání uplatnění, dále je významným problémem doprava do práce a na posledním místě se umístil problém nevyhovujících pracovních podmínek, což může být bráno jako pozitivní zjištění, že zaměstnavatelé se snaží pracovní podmínky upravit na míru svým postiženým zaměstnancům. S ostatními aspekty je pro zaměstnavatele obtížné se vyrovnat, neboť na jejich zlepšení povětšinou nemají žádný vliv.

3.5 Závěr z dotazníkového šetření

Společnost 2PServis má sice provozovny i v Klatovech a v Benešově, tedy některá čísla v následujícím hodnocení jsou uváděna za celou společnost. Závěry směřované na důvody zaměstnání, problémy, které mohou mít zdravotně postižení s hledáním zaměstnání a celkovou dostupnost zaměstnání jsou z regionu Sušice, kde společnost provozuje největší dílnu. Dotazníky byly ve společnosti 2PServis rozdány pouze části zaměstnanců, tedy z nich nelze vyvodit všeobecně některé závěry. Například otázku věku a pohlaví zaměstnanců bylo nutno položit přímo personální pracovníci p. Matějčkové. Z celkového počtu 73 zdravotně postižených zaměstnanců ve všech střediscích společnosti 2PServis je 16 mužů, zbytek pracovníků jsou ženy, je to dáno konkrétní činností, šití. Ze soupisu zaměstnanců uvedeného výše se dozvídáme, že největší podíl, tedy 71% zaměstnanců zdravotně postižených činí zaměstnanci s pohybovým postižením, dále je poměrně početná skupina, 9% jiných postižení, mezi které spadají např. onkologické zákroky, metabolické poruchy. Ostatní postižení jsou – psychická 4%, mentální 4%, sluchová 3%. O stupni postižení vypovídá tabulka č.1, nejvíce, 55% je zaměstnancům s postižením I stupně, dále je 23% zaměstnancům s postižením II stupně a 21% zaměstnanců s postižením III stupně, 1% je jedna osoba zdravotně znevýhodněná. Mezi zaměstnanci jsou také zaměstnanci bez zdravotního postižení, kterých je 11 z celkového počtu 84 zaměstnanců ve všech střediscích. Protože se firma 2PServis zabývá výrobou a distribucí pracovních oděvů a jiných výrobků, jak bylo uvedeno výše, velká část zaměstnanců, 47% pracuje v dělnických profesích, další početnou skupinou jsou administrativní pracovníci, 14%, kteří se zabývají ekonomickou činností, personalistikou, organizační činností. V počtu dotazovaných bylo 69% dělníků a 31% administrativních pracovníků. Na otázku spokojenosti zaměstnanců se svým současným zaměstnáním odpovědělo 14 dotazovaných kladně, jeden zaměstnanec spokojen není a 1 je spokojen částečně. Pro zkoumanou společnost je toto možno brát jako pozitivní zjištění a určitě to lze také pokládat za jednu ze silných stránek SWOT analýzy.

Zaměstnanci v dotazníku hodnotili, proč je pro ně osobně důležité být zaměstnaný. Na prvním místě uvádějí v 50% finanční důvod, což se dá brát jako málo překvapivé zjištění.

Ostatní důvody, jako jsou zařazení do společnosti, kontakt s podobně postiženými, potřeba osobního uplatnění, nebo to, že nechtějí být sami, stejně jako jiné důvody, nemají pro ně nijak velkou váhu. Jistě by stálo za zamyšlení, proč tomu tak je, pokud předpokládáme, že na zaměstnání nejsou zcela existenčně závislí, vzhledem k finančním prostředkům, které jsou jim vypláceny v závislosti na stupni postižení. Je skutečností, že velká část zdravotně postižených pracuje pouze na částečný úvazek a tedy částka, kterou si svou prací vydělají, jen vylepší rodinný rozpočet. Náklady na léky, nebo pomůcky nutné pro běžný život také jistě nejsou malé, tedy zde je možná důvod odpovědí na čtvrtou otázku dotazníku. Dotazník byl dále zaměřen na informovanost o možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené a na jejich zkušenosti se sháněním práce. Z otázek vyplynulo, že kontakt s Úřadem práce přináší zdravotně postiženým částečné informace o možnostech zaměstnání, ovšem podíl těch, kteří se právě na ÚP o možnosti zaměstnání dozvěděli, není nijak velký, „jen“ 44%. Důležitým kontaktem pro shánění zaměstnání je pro zdravotně postižené tip od známého, což se potvrdilo v 31% případů. Další možností byl inzerát, který 19% odpovídajících četlo. Tyto výsledky jsou opět pobídkou pro potenciální zaměstnavatele, aby své požadavky na obsazení chráněných míst inzerovali ve větší míře. Na otázku znalosti institucí, pomáhajících nalézt vhodné místo někteří z dotazovaných odpověděla, že zná pouze Úřad práce, ovšem většina odpověděla, že žádné takové instituce nezná.

Pro každého zaměstnaného člověka je jedním z podstatných faktorů dostupnost daného zaměstnání. Dostupností je myšlena doprava do práce, pracovní podmínky, informace o možnostech zaměstnání, ohodnocení práce. Pro zdravotně postižené je tato dostupnost ještě komplikovaná zdravotními a fyzickými omezeními. Jako nejhorší vnímají postižení problém malé informovanosti o možnostech vhodné práce. Doprava do práce, ochotu institucí pomoci při hledání vhodného zaměstnání a pracovní podmínky jsou v odpovědích zastoupeny přibližně rovnoměrně. Jistě by opět stálo za zamyšlení, zda se dá s uvedenými problémy něco dělat jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany státních institucí. Samozřejmě nelze předpokládat, že se řešením daných problémů budou zabývat jen v předchozím uvedení. Sami zdravotně postižení by si měli uvědomit, že je potřeba, aby na zlepšování podmínek také sami pracovali a snažili se o to.

V závěru dotazníku byla položena otevřená otázka, jak by se měl zlepšit přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podle samotných ZP by podstatným přínosem bylo samotné zvýšení počtu chráněných míst, přizpůsobení pracovních podmínek konkrétnímu druhu postižení, dalším důležitým bodem je přizpůsobení délky pracovního úvazku individuálním potřebám zdravotně postiženého zaměstnance. Na straně dotčených orgánů a institucí by zdravotně postižení uvítali větší pomoc při hledání práce, rozsáhlejší a dostupnější informace o volných místech.

V možnostech uplatnění zdravotně postižených na trhu práce mohou být tedy jednoznačně nápomocny orgány státních institucí i samotní zaměstnavatelé. Základem úspěchu se zdá být dobře zpracovaná legislativa na straně státu a dobré personální řízení na straně zaměstnavatelů.

3.6 Cíle personální práce

V hospodářské oblasti

- Optimální využití lidské práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory s cílem dosáhnout nezbytně nutného výkonu organizace a její adaptace na požadavky okolí
- Zlepšování struktury a zvýšení kvality fungování lidských zdrojů organizace
- Stanovení a udržení personálních nákladů organizace na optimální výši
- Realizace systému odměňování podle výkonu stimulující rozvoj aktivity každého pracovníka

V sociální oblasti

- Naplnění osobních cílů pracovníků spojených s výkonem práce pro organizaci
- Spokojenost s pracovním místem, obsahem práce, pracovním prostředím a vnitřním klimatem organizace
- Motivace pracovníků k seberozvoji, zvyšování kvalifikace a ke tvořivému přístupu při řešení problémů organizace
- Vytváření pocitu identifikace pracovníka s cíli organizace
- Zabezpečení sociálních jistot pracovníků

„Mezi výkonnostními, tedy převážně ekonomickými cíli vedoucími k výkonnosti organizace a sociálními cíli vedoucími ke spokojenosti pracovníků je objektivně konkurenční vztah. Velikost personálních nákladů ovlivňuje negativně náklady podniku a jeho konkurenční schopnost“ (Synek, str.213 a 214).

V běžném podniku se tato situace dá vyřešit různými formami účasti pracovníků na hospodářských výsledcích organizace, u ZP to nejde v každé funkci, samozřejmě v řídicích funkcích ano, ale mezi dělníky je toto nemožné. Proto podniky, pokud mají zaměstnat ZP, raději hledají pracovníka na pozici kancelářskou, nebo manažerskou, kde je větší flexibilita v pracovní době, část práce lze vykonávat doma, či po telefonu. U dělníka, kde je vazba na stroj, znamená nemocnost prakticky blokadu stroje, tedy tento nevyrábí, příspěvky na mzdu nejdou atd.

Personální práce v podniku obnáší mnoho různých činností. Nejprve je nutno naplánovat počet pracovníků podle potřeb organizace, podle profesních a kvalifikačních požadavků a naplánovat jejich umístění. Dále je potřeba pracovníky získat a umístit. Všechny tyto činnosti v případě zaměstnávání zdravotně postižených osob dostávají jiný rozměr. Je potřeba promýšlet, jak se podnik přizpůsobí specifickým požadavkům těchto pracovníků. Ještě před jejich získáním a rozmístěním je potřeba vymezit chráněná místa. Taktéž další činnost personálního řízení při zaměstnávání zdravotně postižených, tedy hodnocení a odměňování pracovníků, má svá specifika, ať už se jedná o velký počet zkrácených úvazků, podpora chráněných pracovních míst zaměstnavatelům od státu apod. Co se týká podnikového vzdělávání, v této oblasti není velký rozdíl u běžného zaměstnance a u zaměstnance se zdravotním postižením. Pokud podnik potřebuje své zaměstnance vzdělávat a zvyšovat jejich kvalifikaci, povětšinou je schopen toto zajistit bez ohledu na postižení. O to důležitější oblastí podnikové personalistiky při zaměstnávání zdravotně postižených je sociální oblast, která se zabývá organizací sociálních služeb, bezpečností a ochranou zdraví při práci, zdravotní péčí o zaměstnance, kontrolou pracovních podmínek, organizací aktivit volného času, rekreací.

3.7 Problémy vyplývající ze zaměstnávání zdravotně postižených

Je nesporné, že zdravotně postižení mají se zařazením do pracovního procesu problémy. Patří mezi ně shánění práce jako takové, dojíždění do zaměstnání a specifické potřeby každého jednotlivce. Ovšem i zaměstnavatelé zdravotně postižených mají, přes veškeré poskytované podpory, situaci značně komplikovanou. Vzhledem právě ke specifickým potřebám každého zdravotně postiženého musí individuálně řešit úpravu pracoviště, bezpečnost práce, pracovní prostředí. Také interpersonální vztahy mají svá specifika. Zdraví spolupracovníci a nadřízení musí brát ohled na druh pracovního omezení, změněný většinou bývá i způsob komunikace.

Zdravotně postižení jsou daleko častěji nemocní, musí chodit k lékařům a jejich výkon tím značně kolísá. Výrobní stroje tak často stojí a tato prodleva se promítá i do navazujících činností, jako je balení, expedice a konečně i prodej výrobků. Někdy má zaměstnavatel problém i s obsazením pracovních míst. Pokud potřebuje dodržet poměr zdravotně postižených a běžných zaměstnanců může nastat chvíle, kdy kvůli poskytnutým podporám musí zaměstnat právě ZP a ten nemusí vždy být k dispozici. Ne všichni zdravotně postižení také chtějí opravdu pracovat a podávat alespoň přiměřené výkony. Dochází i k situaci, kdy jsou tito zaměstnanci vypočítaví, berou svého zaměstnavatele jen jako poskytovatele určitých výhod a nemají motivaci se své práci opravdu věnovat. Pro zaměstnavatele je velice obtížné dát takovému zaměstnanci výpověď. Někdy je to skoro úplně nemožné. Obdobná situace nastává při potřebě snižování stavu zaměstnanců z důvodu poklesu odbytu. Zaměstnavatel by měl svému zdravotně postiženému zaměstnanci nalézt jiné náhradní místo, což se také setkává s problémy. Zdravotně postižení za svoji práci dostávají mzdu bez ohledu na odvedený výkon, takže je zaměstnavatel nucen pokrýt rozdíl mezi náklady na pracovní místo a výkony z tohoto místa právě podporami. Nestačí-li poskytované podpory k pokrytí tohoto rozdílu stává se pracovní místo rázem neekonomickým a pak je na zvážení samotného zaměstnavatele, jestli se mu vyplatí takové pracovní místo dále držet.

4 SWOT analýza, ekonomická efektivnost, navržená opatření

4.1 Analýza okolí podniku

4.1.1 Makrookolí

Pojem makrookolí zahrnuje vlivy a podmínky, které vznikají bez přímé účasti podniku, bez ohledu na jeho chování a postavení. Podnik tyto faktory nemůže většinou nijak aktivně ovlivnit, pouze se s nimi nějakým způsobem musí vyrovnat. Na schopnosti vyrovnat se s vlivy makrookolí závisí často úspěšnost konkrétního podniku na daném trhu. Mezi vlivy makrookolí patří vlivy politické a právní, ekonomické faktory, sociální a demografické faktory a technické a technologické faktory. Firma 2PServis se ve své činnosti setká s každým z předchozích uvedených faktorů.

Co se týká politických a právních záležitostí, na těch je společnost svým způsobem závislá. Na politických rozhodnutích, na schválených změnách v zákonech závisí výše určených příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ekonomické poměry ovlivňují podnikání a rozvoj firem. Mezi ekonomické vlivy počítáme míru ekonomického růstu, úrokovou míru, míru inflace, daňovou politiku a směnný kurz. Pokud ekonomika roste, zvyšuje se spotřeba, příležitosti firem na trhu se taktéž zvyšují, úroková míra působí na výnosnost investic podniku. Na investice působí také míra inflace, která je ukazatelem stability ekonomického vývoje. Uvedené ekonomické vlivy se přímo dotýkají činnosti jakéhokoli podniku, přičemž možnost podniku do těchto vlivů zasáhnout je minimální, zvláště v případě podniku malého formátu, kterým je společnost 2PServis.

Se sociálními a demografickými vlivy se společnost 2PServis setkává prostřednictvím svých zaměstnanců. Společnost 2PServis zaměstnává část obyvatelstva se specifickými potřebami a tedy pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak pro eventuální zaměstnance je důležité sociální okolí. Například na postižení má bezpochyby vliv věk, takže pokud je demografické složení v okolí podniku v pásmu vyššího věkového průměru, bude jistě zájemců o práci na chráněných pracovních místech více, což je pro podnik, který zaměstnává velký počet zdravotně postižených důležitý faktor.

4.1.2 Analýza konkurence a odběratelů

Pro každý podnik je bezesporu důležitá znalost konkurence, která může ovlivnit uplatnění na trhu. Aktivním vystupováním vůči vlivům konkurenčního okolí se podnik na vztazích a stavu tohoto okolí přímo podílí.

Důležité pro analýzu konkurenčního prostředí je znalost velikosti trhu, vývoje poptávky a nabídky, cenové úrovně, pracovních sil, substitutů, dodavatelů a odběratelů a konkurence samotné. Společnost 2PServis si uvědomuje, že v oboru, ve kterém podniká je konkurence velká. Je si ovšem vědoma toho, že poptávka je stále větší než nabídka a proto přijala opatření pro udržení na trhu. Vedení společnosti se aktivně zabývá cenovou politikou, snahou je udržení přiměřených cen, za předpokladu vysoké kvality dodávaného zboží a výrobků. Dalším plusem v prodeji se v poslední době zdá zvyšující se poptávka po domácích produktech, velkou výhodou je také možnost poskytování náhradního plnění. Konkrétními konkurenčními firmami na trhu jsou ze zahraničních výrobců firma MSM s.r.o., z domácích výrobců Dina Hitex s.r.o. a Batist s.r.o. Největšími odběrateli společnosti 2PServis s.r.o. jsou firmy DANONE a.s., Klatovský drůbežářský podnik, Krajská zdravotní a.s., Středočeská záchranná služba, ÚVN Praha a další.

4.1.3 Podnikatelské prostředí

Vzhledem k charakteru drobného a středního podnikání, jehož součástí je i společnost 2PServis, je velmi důležitá spolupráce a součinnost s místními orgány státní správy a samosprávy, protože tyto podniky pracují převážně pro místní trh. Činnost malých a středních podniků je též značně závislá na místních zdrojích a podmínkách. „Rozvoj malého podnikání může významným způsobem ovlivnit místní trh pracovní síly a v souvislosti s tím přispět ke snížení nezaměstnanosti v daném regionu“ (Synek, str. 368).

4.2 SWOT analýza

SWOT analýza je metoda, pomocí níž lze velmi přehledně identifikovat silné a slabé stránky podniku (interní záležitosti podniku) ve vztahu k příležitostem a hrozbám, jejichž původcem je vnější prostředí. Název vychází z počátečních písmen anglických slov strengths (silné stránky), weaknesses (slabé stránky), opportunities (příležitosti) a threats (hrozby), které reprezentují 4 oblasti zájmu. SWOT analýza umožňuje komplexně vyhodnotit fungování firmy, nalézt problematické oblasti či nové možnosti

pro rozvoj firmy. SWOT analýza by měla být součástí strategického řízení firmy a proto by její výstupy měly být zohledněny při každém dalším plánování strategie podniku. SWOT analýzu můžeme chápat jako identifikaci interních silných a slabých stránek zkoumané jednotky ve vztahu k příležitostem a hrozbám, jejichž nositelem je vnější prostředí. Bližší pohled na jejich vzájemnou interakci nabízí jednoduchý prostředek pro rozhodovací procesy a strategické plánování.

První krok SWOT analýzy spočívá v sestavení seznamu jednotlivých položek. Silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti.

SWOT analýza je považována za účinný a transparentní prostředek k prozkoumání možností změn a rozvoje. Její výstupy mohou být použity pro tvorbu rozhodnutí na různých úrovních. Pravděpodobně největší výhodou SWOT analýzy spočívá v tom, že bez ohledu na zjištění, která vyplynou, je jen na aktérech samotných, zdali se rozhodnou pro posilování silných stránek, minimalizaci slabých, využití příležitostí a snížení vlivu hrozeb.

4.2.1 Vnější prostředí

Faktory vnějšího prostředí podniku leží mimo jeho kontrolu, podnik tyto faktory může jen málo ovlivnit. Cílem analýzy vnějšího prostředí podniku je určení možných příležitostí pro rozvoj firmy a zároveň identifikace možných rizik, které by rozvoj firmy mohly znemožnit nebo dokonce ohrozit stávající pozici firmy na trhu. Příležitosti i hrozby se mohou s postupem času měnit, a proto je vhodné je pravidelně sledovat. Jen důkladná znalost vnějšího prostředí podniku umožňuje rozvoj firmy. U příležitostí a hrozeb podnik může snížit nebo zvýšit jejich vliv. Prostřednictvím využití příležitostí podnik může posílit svou pozici na trhu, na vliv hrozeb je potřeba se v mezích možností připravit.

Mezi oblasti vlivů vnějšího prostředí se řadí společenská situace ve vztahu k zákazníkům, technické a technologické prostředí, politika a legislativa, demografické a kulturní vlivy, ekonomické vlivy, konkurence.

4.2.2 Vnitřní prostředí

Vnitřní prostředí určuje silné a slabé stránky firmy. Ty jsou v přímé kompetenci firmy a je tedy možné je – na rozdíl od příležitostí a hrozeb, jejich původcem je vnější prostředí firmy – poměrně snadno změnit.

Vnitřní analýza sleduje pozici firmy na trhu, zabývá se personálním vybavením, technickou a technologickou úrovní, informačním systémem, marketingem, financováním podniku, vztahy se zákazníky, dodavateli, vztahem se zaměstnanci, spoluprací s ÚP, získáváním podpor. Silné a slabé stránky je dobré posuzovat vzhledem k konkurenci. V čem je konkurence lepší bývá slabou stránkou podniku. Tam kde je konkurence pozadu, lze považovat za silnou stránku. Je nutné brát také v potaz významnost a váhu jednotlivých aspektů. Cílem podniku je maximalizace silných stránek a minimalizace slabých stránek.

4.3 SWOT analýza 2P SERVIS s.r.o.

4.3.1 Silné stránky

- Široká nabídka
- Specifické druhy zboží
- Zaměření na vysokou kvalitu výrobků
- Poskytnutí náhradního plnění
- Díky státním dotacím schopnost konkurovat levnějším zahraničním výrobkům
- Dobrá komunikace se zákazníky
- Nabídka veškerého zboží na internetu a možnost objednání přes e-shop
- Odbornost a dovednost zaměstnanců (bezproblémová komunikace v kolektivu)
- Flexibilita firmy díky jednoduché výrobní technologii

4.3.2 Slabé stránky

- Nedostatečná práce marketingu
- Malá tradice a propagace firmy
- Závislost na státních dotacích
- Nízká informovanost o možnostech financování z EU
- Malé výrobní prostory i sklady, potřeba rozšíření výroby a přizpůsobení potřebám ZP

4.3.3 Příležitosti

- Větší konkurenceschopnost na trhu
- Zvyšující se obliba nákupů po internetu
- Rozšiřování tuzemského trhu
- možnost financování z EU

4.3.4 Hrozby

- Silná konkurence
- Platební neschopnost rozpočtových organizací
- Neshody s dodavateli nebo s odběrateli
- Snížení státních dotací

4.4 Silné stránky a udržení pozice na trhu

4.4.1 Široká nabídka

Patří mezi silné stránky uvedeného podniku. V jeho nabídce je pestrá škála zdravotnického oblečení, které může být vyráběno přímo na přání konkrétního zákazníka, zákazník si může vybrat střih, barvu a různá vylepšení pro své potřeby. Dále firma dodává ložní povlečení a pokrývky z různých materiálů. Nabízí také velký sortiment jednorázových obleků. Ve výrobě a prodeji uvedeného sortimentu dochází během roku k výkyvům objednávek od jednotlivých odběratelů, například velké odběratelské subjekty objednávají oblečení na delší použití, ložní prádlo a pokrývky, dost často v posledním čtvrtletí kalendářního roku, po zbytek roku je odbyt tohoto sortimentu menší. V takovém období má větší podíl na tržbách prodej jednorázového oblečení, doplňkového sortimentu, jako je drogerie, sanitární potřeby, obuv. Tento systém různorodého zboží zajišťuje, že nedochází k podstatnějším výkyvům tržeb během roku a ekonomická situace podniku je na celkem stabilní úrovni.

4.4.2 Specifické druhy zboží

Podnik se zabývá výrobou a dodávkou neobvyklého druhu zboží např. overaly pro neklidné pacienty, bryndáky pro staré lidi z povrstvené textilie, nepropustná prostěradla. Management si je vědom toho, že nabídka těchto specifíků určuje částečně konkurenční výhodu. Proto se snaží aktivně vyhledávat a tipovat možnosti rozšíření tohoto sortimentu.

4.4.3 Zaměření na vysokou kvalitu výrobků

Vysoká kvalita prodávaných výrobků a zboží by měla být jedním z určujících kritérií úspěšného prodeje. Ne vždy ovšem tato kvalita koresponduje s cenou, jakou odběratelé očekávají. Je proto třeba jim nabídnout k vysoké kvalitě další bonusy ve formě certifikátů dokládajících vlastnosti zboží, reference od stávajících spokojených zákazníků, různý servis ke zboží jako například dopravu a podobně. Kvalita vyráběného také přímo závisí na materiálech, které společnost 2PServis odebírá jen od dlouhodobě prověřených dodavatelů a závisí také samozřejmě na kvalitě provedené práce. Opatřeními pro udržení kvality je kontrolní činnost ve výrobě, kontrola dodaných materiálů, pravidelná interní i externí školení zaměstnanců.

4.4.4 Poskytnutí náhradního plnění

Poskytování náhradního plnění je velkým plusem a konkurenční výhodou při prodeji výrobků a služeb pro větší podniky, které nesplňují svůj povinný podíl v zaměstnávání zdravotně postižených. Mnoho z takových podniků dává přednost odběru zboží od firem, které mohou poskytnout náhradní plnění před firmami, které toto neposkytují.

4.4.5 Díky státním dotacím schopnost konkurovat levnějším zahraničním výrobkům

V případě získávání státních dotací je potřeba sledovat neustále změny legislativy. Proto je vhodné, aby se touto činností v podniku neustále někdo zabýval, sledoval aktuální změny, jednal s úřady.

4.4.6 Dobrá komunikace se zákazníky

Jako hlavní devizu považujeme skutečnost, že jednatele společnosti mají dlouholeté zkušenosti nejen s výše zmíněným oborem ale především nemalé znalosti českého trhu s jednorázovými pomůckami.

Zakladatelé projektu se již několik let věnují problematice obchodu a textilní výroby, která je hlavním programem chráněné dílny. Majitelé firmy 2PServis mají letité zkušenosti v oboru výroby zdravotnických oděvů, lůžkovin pro hotely. Udržují stabilní kontakt se všemi stálými zákazníky, osobně s nimi jednají o jejich přáních a potřebách. Kontakt se zákazníky je potřeba neustále pěstovat, čemuž mohou napomoci kurzy komunikace a jednání se zákazníky pro obchodní zástupce i management.

4.4.7 Nabídka veškerého zboží na internetu a možnost objednání přes e-shop

V dnešní době je samozřejmostí nakupovat na internetu. Proto je žádoucí, pokud již internetový obchod ve firmě existuje tento stále kultivovat, e-stránky modernizovat a současně pokud možno udržovat jejich přehlednost a neměnit je často. Zákazník si povětšinou zvykne na určitý vizuální dojem ze stránek, při objednávkách má rád, když nemusí dlouho hledat.

4.4.8 Odbornost a dovednost zaměstnanců (bezproblémová komunikace v kolektivu)

Silnou stránkou společnosti 2PServis je kolektiv. Zaměstnanci jsou dovední, jejich odbornost se, pokud je to potřeba, posiluje interními i externími školeními. Firma klade při náboru zaměstnanců důraz na lidské vlastnosti, předností zaměstnanců je empatie, vůle pomoci či poradit ostatním spolupracovníkům, dobrá komunikace mezi podřízenými a nadřízenými, osobní angažovanost na chodu firmy.

4.5 Slabé stránky, návrhy řešení

4.5.1 Malá tradice a propagace firmy

Je trochu sporným bodem slabých stránek, ale pokud má vedení pocit, že jeho historie nesahá daleko do minulosti a pocituje to jako určité znevýhodnění, lze vylepšení jít naproti například vylepšením formou katalogu, rozšířením a vylepšením webových stránek a sponzorovaných odkazů, spoluprací s Nadačním fondem pro zaměstnávání zdravotně postižených. Pro zajištění těchto činností bude pravděpodobně potřeba vyčlenit zaměstnance, který se bude uvedeným činnostem soustavně věnovat. V náplni jeho práce by měla být starost o webové stránky, posílání newsletterů.

Pro toto pracovní místo je možné zaměstnat osobu s TZP, pracující v případě potřeby i z domova.

Následující kalkulace ročních úspor se vztahuje na pracovní místo pro TZP v oblasti webů a propagace /viz předchozí text/ a na jedno pracovní místo pro OZP v expedici /viz následující bod - rozšíření expedice/.

Předpokládaná úspora při zaměstnávání 1 OZP a 1 TZP

- Úspora Ročního odvodu při zaměstnání 1 osoby I. A II. Stupně..... 61.020,- Kč
- Úspora ročního odvodu při zaměstnání 1 osoby III. Stupně (3x61.020,-) 183.060,- Kč
- Celkem **244.080,- Kč**
- Roční sleva na dani OZP 18.000,- Kč
- Roční sleva na dani TZP 60.000,- Kč
- Celkem **78.000,- Kč**
- Příspěvek státu 1 OZP a 1 TZP 96.000,- Kč
- **Celkem úspora + příspěvky..... 418.080,- Kč**

4.5.2 Částečná závislost na dotacích

Je slabá stránka společnosti 2PServis a současně také hrozba. Také nízká informovanost o možnostech financování z EU je potenciálně slabou stránkou, ovšem v této oblasti již dochází k částečnému zlepšení. Řešením by bylo zaměstnat pracovníka, který má všechny záležitosti okolo podpor a legislativy na starosti. Víceméně lze říci, že takový pracovník by svou činností mohl ovlivnit minimalizaci některých slabých stránek a pomohl přizpůsobit se hrozbám. Samozřejmě by to nutně nemusel být přímo zaměstnanec společnosti, ale i externí osoba.

Malé výrobní prostory i sklady, potřeba rozšíření a přizpůsobení potřebám ZP je velkým slabým místem podniku 2PServis. V současnosti má firma provozovnu v patrovém objektu, kde je omezení pro některé tělesně postižené v pohybu jak vzhůru, tak mezi jednotlivými místnostmi v jednom patře. Objekt je poměrně starý a je pronajat, tedy velká rekonstrukce ze strany podniku není reálná. Řešení, které jako jediné prozatím přichází v úvahu je stavba vlastního objektu, což prozatím není v možnostech společnosti. Bez ohledu na komplikovanost řešení stávající situace se v průběhu času bude muset vedení společnosti 2PServis tomuto problému věnovat.

4.5.3 Podnikatelský záměr 2PServis s.r.o.

Hlavní záměr projektu

Pokračování v dosavadní činnosti s rozšířením o další skupiny odběratelů z řad zdravotnických zařízení a záchranných služeb, kde půjde o intenzivní nabídku stávajících jednorázových produktů a nových hygienicky balených výrobků určených pro záchranné složky. K tomuto balení je potřeba rozšířit expedici o jeden stroj, který bude obsluhovat jeden zaměstnanec OZP.

Jako podpora tohoto programu jde ruku v ruce rozšíření obchodního oddělení o dalšího obchodního referenta, který se zaměří na společnosti nad 25 zaměstnanců, které mohou využít náhradního plnění. Společnost by chtěla svoje aktivity postupně rozšířit i o služby v oblasti údržby oděvů jak profesních, tak osobních. Tato uvedená vylepšení budou následovat po zaběhnutí stroje a zaškolení obsluhujícího zaměstnance a budou řešena až následně.

Výčet nákladů

Jedno nově vytvořené chráněné pracovní místo určeno pro OZP. Vybavení pracovního místa je spojeno s nákupem jedné indukční svářečky na PE sáčky. Doba nutná pro obsazení takto vzniklého pracovního místa je 10 kalendářních dnů. Vedení společnosti předpokládá, že pro vytvoření 1 pracovního místa nebude potřeba rozšířit pracovní prostory, uvedený stroj bude umístěn do současné expedice.

Tabulka 3 Náklady a příspěvky na pracovní místo

Popis	Náklady	Náklady v Kč	Příspěvky a slevy	Kč
1.rok	stroj	38.900		
	mzdové náklady	171.000	8.000x12	96.000
			25.500x8	204.000
			sleva daň	18.000
			sleva odvod	61.020
Celkem		209.900		379.020
Další roky	mzdové náklady	171.000	8.000x12	96.000
			sleva daň	18.000
			sleva odvod	61.020
Celkem		171.000		175.020

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Z tabulky je patrné, že díky příspěvkům a slevám na dani z příjmu se vyplatí zřídit a provozovat chráněné pracovní místo, které společnost plánuje při rozšíření expedice. Dalším přínosem bude růst odbytu, díky rychlejšímu odbavování zboží a výrobků. Díky tomuto společnost předpokládá zvýšení obrátu firmy a také mírné zvyšování zisku. Jak bylo uvedeno výše, společnost momentálně podniká v pronajatém objektu, které částečně nevyhovují zaměstnávání zdravotně postižených. Dosaženého zisku by proto bylo možno využít jako počátečního kapitálu k pořízení vlastní provozovny, nebo k odkoupení současného objektu a jeho modernizaci.

Finanční zajištění projektu

Základní jmění společnosti.....	200.000,- Kč
Vklad podnikatelů	360.000,- Kč

Ekonomická kalkulace pro příští období celkově

Předpokládaná ekonomická kalkulace vychází z obrátu firmy

Předpokládané roční příjmy	22.000.000,- Kč
Předchozí období.....	21.850.000,- Kč
Předpokládané roční výdaje	19.700.000,- Kč
Předchozí období.....	19.500.000,- Kč
Předpokládaný roční zisk	1.300.000,- Kč
Předchozí období.....	1.250.000,- Kč

4.6 Využití příležitostí

Mezi příležitostmi, které vedení společnosti vnímá jako přínosné pro trvalý rozvoj patří zajištění větší konkurenceschopnosti na trhu několika prostředky. Jedním z nich je kvalita, která je, jak bylo uvedeno výše, silnou stránkou společnosti. Další možností je rozšíření základny odběratelů z řad zdravotnických zařízení a záchranných služeb, kde půjde o intenzivní nabídku stávajících jednorázových produktů a nových hygienicky balených výrobků určených pro záchranné složky. Vedení společnosti proto vypracovalo projekt pro zajištění tohoto cíle.

S uvažovaným rozšířením základny odběratelů je nutné rozšířit také obchodního oddělení o další obchodní referenty, kteří se zaměří na společnosti nad 25 zaměstnanců, které mohou využít náhradního plnění. Společnost by chtěla svoje aktivity postupně rozšířit i o služby v oblasti údržby oděvů jak profesních, tak osobních.

Byla proto zpracována marketingová analýza trhu, která by měla naznačit, jakým směrem se projekt bude ubírat. Analýza hodnotila několik faktorů, tak jak je uvedeno dále.

Působnost společnosti a rozsah trhu je po celé ČR. Jedná se především o trh s pracovním, bytovým a hotelovým textilem. Ve službách údržby oděvů se zaměří na nejbližší okolí firmy. *Prodej* probíhá prostřednictvím obchodních konzultantů, kteří osobně navštěvují potenciální a stávající zákazníky. Dalším druhem prodeje je již zavedený internetový obchod na adrese www.2pservis.cz, kterým se snaží oslovit naše odběratele převážně z řad firem. Pro domácnosti a širokou veřejnost je v projektu počítáno s nástupem nových zaměstnanců rozšíření internetového obchodu. Rozvoji internetového obchodu přikládá vedení společnosti velkou důležitost. *Cena* výrobků a zboží musí splňovat potřeby a očekávání zákazníků. Konkurovat dovozovému zboží bude především vysokou kvalitou našich výrobků a díky státním dotacím i přijatelnou cenou. Výše ceny je velice důležitá při výběrových řízeních a poptávkách. Zde má společnost velkou výhodu v možnosti poskytnutí náhradního plnění, které do určité míry supluje nejnižší cenovou nabídku. *Konkurence*, je v našem odvětví opravdu značná a rozhodně ji vedení společnosti nechce podceňovat. Poptávka je zatím stále větší než nabídka a vývoj ukazuje zvýšení poptávky po domácích produktech. *Odlišností* přístupu bude především výrobní program, který chceme směřovat k plnému uspokojení zákazníka.

Toho chce firma docílovat výrobou kvalitních produktů s vysokou hodnotou zákaznického servisu, výrobou i malých zakázek a zkvalitněním prodejních postupů, kterých docílí zvyšováním odbornosti zaměstnanců. Prodej výrobků bude podporovat poskytováním velkoobchodních a partnerských slev ap. *Uvedení výrobků* na trh nebude problematické, spotřebitelé jsou s nimi již seznámeni. U nových výrobků využije společnost internetové reklamy, která dokáže při správném nastavení oslovit největší množství spotřebitelů a za pomoci obchodních konzultantů zavádět nové výrobky do větších i menších společností, obchodníkům apod. *Distribuce výrobků* a zabezpečení odbytu probíhá cestou využití vlastní firemní dopravy, externích dopravních společností, které jsou schopny garantovat vysokou rychlost a kvalitu doručení zásilek. Kvalitní distribuční servis je důležitou součástí spokojenosti spotřebitele. *Propagace* výrobků a služeb, která je postavena především na internetové reklamě je nedílnou součástí strategie prodeje. Propagace bude rozšířena také o letákové akce zaměřené na specifické skupiny odběratelů (např. soukromé ordinace, ---velkoobchody apod. *Kvalifikační a odborné požadavky kladené na zaměstnance*: vedoucí pracovník a odbytový pracovník budou mít minimálně středoškolské vzdělání zakončené maturitou, plus předchozí zkušenosti na trhu. Administrativní bude minimálně středoškolského vzdělání. U provozních pracovníků bude požadováno odborné vzdělání. U skladového pracovníka bude požadována minimálně 5 letá praxe s vedením skladu. U vedoucího pracovníka předpokládáme zkušenosti s vedením lidí. Nový pracovník bude začleněn do stávajících prostor, kde se provádí balení a příprava výrobků pro expedici.

Rozšíření výroby je podmíněno zvětšováním prostor k podnikání, což je v současné době zatím nemožné, protože společnost 2PServis je prozatím ve stávajícím objektu v nájmu. Výhledově by bylo nutno najít řešení prostorového rozšíření.

4.7 Hrozby

Společnost 2PServis pocítuje sílu své konkurence a chce se k této hrozbě postavit odpovědně. Prostředky, které by měla zvolit ke zmírnění dopadů konkurenčního boje by měly být především cena přijatelná pro zákazníka i dodavatele společně s nejvyšší možnou kvalitou. Dále by se společnost měla snažit o udržení svého dobrého jména mezi stávajícími zákazníky a jeho budování u zákazníků nových.

Dostat se do povědomí zákazníků spolehlivostí, spojením dodávek vlastních výrobků spolu s doplňkovým sortimentem, poskytováním služeb.

Podstatnou hrozbou pro každý podnik je platební neschopnost rozpočtových organizací. Tomu lze částečně zabránit důsledným sledováním pohledávek, stanovením individuálních splatností u ověřených subjektů. Vedení firmy by mělo pravidelně svolávat interní poradu nad výsledky hospodaření a tam také pohledávky projednávat.

Nepříjemná situace nastává při neshodách mezi dodavatelem a odběratelem, při řešení reklamací. Tomuto se dá předcházet dobře uzavřenými smlouvami, důsledným řešením reklamací. Pokud má zákazník oprávněnou reklamaci, měl by ji podnik přijmout bez zbytečných prodlev. Pokud je reklamáce sporná, lze se obrátit na nezávislého posuzovatele nebo nezávislou zkušebnu. Pokud je reklamáce neoprávněná je potřeba zákazníkovi vysvětlit, proč nebyla jeho reklamáce přijata. Konečné pochopení mezi stranami a vzájemná tolerance je základem pro další dobré dodavatelsko-odběratelské vztahy. Často neshody a reklamáce dokáže vyřešit vhodně zvolený kompromis, se kterým souhlasí obě zainteresované strany.

Podnik zaměstnávající zdravotně postižené je do jisté míry závislý na státních dotacích. Jelikož to je oblast, kde konkrétní podnik nemůže mít vůbec žádný vliv, nezbyvá, než situaci v legislativě bedlivě a pravidelně sledovat. K tomuto by bylo dobré mít přímo určeného pracovníka, v jehož náplni práce může být mimo sledování platné legislativy také sestavování žádostí na jednotlivé podpory, jednání s úřady. Situaci s výpadkem dotací také pomůže vyřešit určitý podíl zdravých zaměstnanců, kteří svým výkonem tento výpadek mohou dočasně pokrýt.

Závěr

Tato práce je zaměřena na analýzu zaměstnávání zdravotně postižených osob na chráněném trhu práce v České republice, konkrétně v Plzeňském kraji, na Klatovsku. Teoretická část objasňuje pojmy, jakými jsou zdravotně postižená osoba, stupně postižení, pojem přípravy na zaměstnání. Dále je zde popsána problematika povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, způsob výpočtu plnění povinného podílu a možnosti, kterých mohou podniky využít. V teoretické části je také popsán princip státních příspěvků a podpor pro zaměstnavatele. Pozice zdravotně postižených na trhu práce je komplikovaná, jejich uplatnění má svá omezení. Tato omezení mají vliv i na zaměstnavatele a jejich ochotu tyto zdravotně postižené zaměstnat. Proto je podpora státu velice důležitá, jak ekonomicky, tak společensky. V druhé části práce je analyzována problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji, je zde popsán demografický, ekonomický a sociální vývoj v dané oblasti. Je zde také popsán vzájemný vztah mezi firmou a zaměstnancem se zdravotním postižením. Výčet institucí, zabývajících se pomocí zdravotně postiženým při hledání uplatnění a zaměstnavatelů, kteří tyto osoby zaměstnávají je důkazem, že se Plzeňský kraj touto problematikou zabývá.

Pro praktickou část byla vybrána firma 2P Servis s.r.o., provozovna Sušice. Pro zpracování této práce bylo nutno se seznámit nejprve se systémem zaměstnávání zdravotně postižených, jejich pracovními podmínkami a s personální problematikou. Následně bylo provedeno dotazníkové šetření, které se zabývalo dostupností zaměstnání pro zdravotně postižené a informovaností o možnostech, které jsou pro ZP k dispozici. Z pohovoru s personálním oddělením vyloučily některé doplňující poznatky k dotazníkovému šetření, které bylo posléze vyhodnoceno. Z výsledků šetření autorka zformulovala závěry k jednotlivým otázkám a k dané problematice jako celku. Závěrem bylo konstatováno, že dostupnost zaměstnání a větší informovanost, spolu s finančním hlediskem je pro zdravotně postižené prioritou v jejich uplatnění na trhu práce.

Součástí praktické části práce je také SWOT analýza, která měla za úkol najít silné a slabé stránky podniku a příležitosti a hrozby pro jeho další rozvoj. V této analýze byly v některých oblastech popsány aspekty, které mají vliv na jednotlivé body SWOT analýzy a pro některé z těchto bodů byla navržena opatření pro vylepšení a lepší uplatnění zkoumané společnosti.

Základním návrhem pro společnost je realizace jejich podnikatelského záměru – rozšíření expedice a tím vytvoření jednoho chráněného pracovního místa a ekonomické zhodnocení tohoto záměru. Dalším návrhem je zlepšení propagace a marketingu, kde je navrženo určení či přijetí zaměstnance, který se tímto bude zabývat. Tato dvě opatření by měla napomoci zvýšení obrátu i zisku a tedy by mohla být do budoucna prvním krokem, který společnosti 2P Servis s.r.o. umožní vyřešit i další z bodů slabých stránek, kterým je nedostatek prostor potřebných pro rozšíření podnikání.

Seznam použité literatury:

Tištěné zdroje:

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. Právo. ISBN 978-80-7418-022-4.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery 3.*, aktualizované a doplněné vydání, Praha: Grada Publishing, 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3809-3

SYNEK, Miloslav a kol. *Podniková ekonomika*. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-336-3.

VEBER, Jaromír. Jitka SRPOVÁ a kol. *Podnikání malé a střední firmy 3.*, aktualizované a doplněné vydání, Praha: Grada Publishing, 2012. 332 s. ISBN 978-80-247-4520-6

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;

Elektronické zdroje:

Asistence. [online]. *Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha 2012 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.asistence.org/vyhody-zamestnavani-osob-s-postizenim>

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. [online]. Praha 2010 [cit. 2014-09-15]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/>

Czech economic subject rating. . [online]. *Ekonomické údaje*. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: http://www.cesr.cz/index.php?act=3&subaction=4&detail_cesr=1&co_hledam=ic&udaj=28049390

Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2014-09-28]. Dostupné z:<http://www.czso.cz>

Český statistický úřad [online]. *Vybrané ukazatele za okres Klatovy - časová řada*. 2014 [cit. 2014-09-28]. Dostupné z : <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/klatovy1>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* 2014 [cit. 2014-06-20]. Dostupné z :
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením pro rok 2014* Praha 2013 [cit. 2014-09-15]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/16881/Prirucka_OZP.pdf

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením úřad [online]. 2014 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z <http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/>

Plzeňský kraj [online]. 2014 [cit. 2014-09-28]. Dostupné z: <http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj>

Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni. [online]. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014.* 2014 [cit.2014-09-28].Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2013_analyza.pdf

Vláda České republiky. [online]. 2014 [cit. 2014-06-21]. Dostupné z:
<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Statistické údaje o Plzeňském kraji	16
Tabulka 2 Ekonomické údaje	24
Tabulka 3 Náklady a příspěvky na pracovní místo.....	47

Seznam obrázků

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje	18
Obrázek 3 Organizační struktura společnosti	25
Obrázek 4 Stupeň postižení zaměstnanců.....	28
Obrázek 5 Věkové složení zaměstnanců	29
Obrázek 6 Jaký je důvod být zaměstnaný?	29
Obrázek 7 Kolikáté je v pořadí současné zaměstnání ZP	30
Obrázek 8 Informace o zaměstnání	30
Obrázek 9 Dostupnost pracovních míst.....	31
Obrázek 10 Byla pro vaše současné zaměstnání potřeba odborná příprava?	32
Obrázek 11 Myslíte si, že nalézt zaměstnání je pro zdravotně postižené těžší než pro ostatní?	32
Obrázek 12 V jaké oblasti cítíte největší problém.....	33

Příloha A

Dotazník k bakalářské práci na téma Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Analýza dostupnosti a významu zaměstnávání osob zdravotně postižených na Sušicku

1. Jste muž/žena?
2. Váš věk
 - Do 25 let
 - 25-40 let
 - 40-50 let
 - Více než 50 let
3. Jaký je stupeň vašeho postižení
 - I. Stupeň
 - II. Stupeň
 - III. Stupeň
4. Z jakého důvodu je pro Vás osobně důležité být zaměstnaný /možno uvést více možností/
 - Finanční důvod
 - Chci se zařadit do společnosti
 - Kontakt s podobně postiženými
 - Potřeba osobního uplatnění
 - Nechci být doma sám
 - Jiný důvod
5. Kolikáté je v pořadí Vaše současné zaměstnání od doby počátku Vašeho postižení
 - 1
 - 2-5
 - Více než 5

6. Jak jste se o možnosti současného zaměstnání dozvěděl/a
- Na ÚP
 - Na MÚ
 - Od známého se ZP
 - Podal/a jsem inzerát
 - Četl/a jsem inzerát
 - Jinak /napište prosím jak/
7. Jaké znáte v regionu instituce a organizace zabývající se pomocí s hledáním uplatnění zdravotně postiženým
8. Je dostupnost pracovních míst ve Vašem regionu dostatečná
- Ano
 - Jen s určitými komplikacemi /můžete uvést jaké/
 - Ne
9. Na jaké pozici ve firmě pracujete
- Dělník/dělnice
 - Administrativní práce
 - Střední management
 - Vyšší management
10. Byla pro Vaše současné zaměstnání potřeba odborná příprava (kurzy, zvýšení kvalifikace, speciální zácvik apod.)
- Ano, bylo to nutné
 - Ano, chtěl/a jsem si kvalifikaci zvýšit či rozšířit
 - Ne
11. Myslíte si, že nalézt zaměstnání je pro zdravotně postiženého těžší než pro ostatní
- Ano, rozhodně
 - Záleží na typu postižení
 - Ne
12. V jaké oblasti cítíte největší problém
- Doprava do práce
 - Pracovní podmínky
 - Malá informovanost o možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené
 - Neochota orgánů a institucí pomoci při hledání uplatnění
 - Jiné

13. Jste v současném zaměstnání spokojen/a

14. V čem by se podle Vás měl zlepšit přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením

a/ u zaměstnavatelů

b/u dotčených orgánů a institucí

Abstrakt

NOVOTNÁ, Bohdana. *Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením*.
Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 46 s., 2014

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, chráněná dílna, zaměstnávání zdravotně postižených

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzeňském kraji, podrobněji pak na zaměstnávání zmíněných osob na Klatovsku a konkrétně ve vybrané firmě. Cílem této práce je analyzovat informovanost zdravotně postižených o možnostech zaměstnání. Dále se tato práce zabývá zaměstnáváním zdravotně postižených z pohledu zaměstnavatele. Práce se nejprve zaměřuje na vymezení základních pojmů, a poté blíže analyzuje možné přínosy zaměstnávání zdravotně postižených. Zabývá se také situací v Plzeňském kraji. Praktická část práce se blíže zaměřuje na společnost 2P Servis s.r.o. nejprve z pohledu zaměstnanců a jejich informovanosti o možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené. Za tímto účelem bylo provedeno dotazníkové šetření, které je v práci zhodnoceno. Součástí praktické části je také popis a analýza aspektů, které mají vliv na zaměstnávání zdravotně postižených z pohledu zaměstnavatele a jsou zde navržena opatření ke zvýšení ekonomické efektivity podniku.

Abstract

NOVOTNÁ, Bohdana. *Economic aspects by employment of persons with disabilities.*

Bachelor thesis. Cheb: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 46 pp., 2014

Key words: person with disabilities, sheltered workshop, employment of disabilities

Bachelor thesis is focused for employment of persons with disabilities in Pilsen region more in detail is focused to employment mentioned persons at District of Klatovy and specifically in selected company. Main target of this thesis is analysing an awareness of disabilities about their possibilities of job. Further this thesis deals about employment of disabilities by perspective of employer. Firstly, the thesis focuses on the basic concepts, and then it analyses by detail the potential benefits of employing disabled. It also deals with the situation in the Pilsen region. Practical work is closely focused on the company 2P Servis s.r.o from the perspective of employees and their awareness of employment opportunities for the disabled. For this reason was carried out a survey, which is evaluated at this thesis. The practical part is a description and analysis of the aspects that have an impact on the employment of disabled from an employer's perspective and there are also proposed steps to increase the economic efficiency of the company.