

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním
postižením**

Economic aspects of employing people with disability

Lenka Lukešová

Cheb 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka LUKEŠOVÁ**
Osobní číslo: **K13B0493P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Ekonomické aspekty zaměstnávání osob
se zdravotním postižením**
Zadávací 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 ČR.
3. Zpracujte SWOT analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybrané organizace.
4. Navrhněte opatření k 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:

- **ARMSTRONG, Michael.** *Personální management.* Praha : Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- **MICHALÍK, Jan.** *Zdravotní postižení a pomáhající profese.* Praha : Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.
- **NOVOSAD, Libor.** *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita - diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb a tělesné postižení.* Praha : Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
- **WINKLER, Jiří.** *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* Brno : Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3565-X.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*

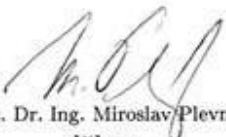
Vedoucí bakalářské práce:

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

Prohlašuji, že jsem 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

.....

podpis autora

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu bakalářské práce Ing. Miroslavu Pavlákov, Ph.D., který svými odbornými radami a připomínkami přispěl k vypracování bakalářské práce. Mé poděkování patří též družstvu STYL PLZEŇ a družstvu OBZOR PLZEŇ za spolupráci při získání údajů pro výzkumnou část práce.

Obsah

Úvod	9
1 Vymezení základních pojmů	11
1.1 Definice osoby se zdravotním postižením.....	11
1.2 Definice dle zákona o sociálních službách	12
1.2.1 Osoba do osmnáctého roku života.....	13
1.2.2 Osoba po osmnáctém roku života.....	13
1.2.3 Posuzování stupně závislosti	13
1.3 Definice dle zákona o zaměstnanosti	14
1.4 Chráněná dílna a chráněné pracovní místo.....	14
1.5 Zaměstnávání osob se ZP	15
1.6 Přínosy zaměstnávání OZP.....	16
1.6.1 Společný přínos	16
1.6.2 Sociální přínos	16
1.6.3 Konkurenční výhoda	16
1.6.4 Finanční přínos	16
1.7 Finanční příspěvky a výhody.....	17
1.8 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany	17
1.9 Příspěvky od Úřadu práce	17
1.10 Družstvo	18
1.10.1 Stanovy družstev	18
1.10.2 Orgány družstva	19
1.10.3 Zrušení družstva	19
1.11 Svaz českých a moravských výrobních družstev	19
1.12 Prvky okolí podniku	20
1.13 Využití jednotlivých prvků okolí podniku	20
1.13.1 Geografické okolí	20

1.13.2 Sociální okolí.....	21
1.13.3 Politické a právní okolí.....	21
1.13.4 Ekonomické okolí.....	21
1.13.5 Ekologické okolí.....	21
1.13.6 Technologické okolí	21
1.13.7 Etické okolí.....	22
1.14 Pracovní podmínky.....	22
1.14.1 Právo na uspokojivé pracovní podmínky	23
1.15 Charakteristika společnosti STYL PLZEŇ	24
1.15.1 Charakteristika.....	24
1.15.2 Základní údaje	25
1.15.3 Historie	26
1.15.4 Předmět podnikání.....	27
1.15.5 Hlavní předmět činnosti	27
1.15.6 Současná organizační strukturu družstva	29
2 Analýza statistických údajů	30
2.1 Vliv okolí na družstvo STYL	34
2.1.1 Prvky okolí působící na družstvo STYL	36
2.1.2 Dodavatelé.....	36
2.1.3 Odběratelé	37
2.2 Konkurence.....	39
2.3 Rozvoj lidských zdrojů.....	39
2.3.1 Dotazníkové šetření	40
2.3.2 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření	41
2.3.3 Závěr vyplývající z výsledků dotazníkového šetření	53
2.4 SWOT analýza pracovních podmínek pro zdravotně postižené družstva STYL Plzeň	55
2.5 Výsledky SWOT analýzy a navržení návrhů na opatření	57

2.6 Projekt.....	61
2.6.1 Identifikace projektu.....	62
2.6.2 Obsah projektu	62
2.6.3 Rizika ohrožující realizaci projektu.....	63
2.6.4 Vyhodnocení a návrh na zlepšení projektu	65
Závěr.....	66
SEZNAM TABULEK.....	68
SEZNAM OBRÁZKŮ	69
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	70
Tištěné zdroje	70
Elektronické zdroje.....	70
SEZNAM PŘÍLOH	71

Úvod

Lidé se zdravotním postižením se stále více objevují na veřejnosti, takže vzniká dojem, jako by jich nyní bylo víc než dřív. Ale není tomu tak, těchto lidí u nás žilo a bude žít jich mnohem víc, než máme příležitost potkat.¹ Protože, převážná část ještě nevyšla ven, buď to nemohou, nebo nechtějí.

Značné procento lidí se zdravotním postižením pracovat chce a může, ale potřebují přizpůsobit pracovní podmínky. Za uspokojivé pracovní podmínky lze považovat takové pracovní podmínky, které neohrožují život a zdraví, ale i zajistí odpovídající uspořádání pracovišť s přihlédnutím k zaměstnancům s tělesným postižením. Dále se může se jednat o podmínky skončení pracovněprávního vztahu s poskytnutím odstupného, ale také je zejména důležitá možnost prohlubování či zvyšování kvalifikace zdravotně postižených na stejné úrovni s ostatními zaměstnanci. Výrobní družstvo STYL PLZEŇ se snaží nerozlišovat lidi podle jejich zdravotního stavu, ale podle jejich dovedností a schopností vykonávat určitý druh pracovní činnosti. Jestliže určitý člověk je schopen určitý druh práce vykonávat, tak přeci nezáleží, nesmí záležet na tom, jestli se na své pracovní místo dostane pěšky s berlemi nebo na vozíčku. Váží si každého, kdo se o sebe stará a kdo chce poctivě pracovat. Předmětem této bakalářské práce s názvem „Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ bude poohlédnutí po pracovních podmínkách, které jsou zkoumané u vybrané společnosti pro danou bakalářskou práci.

Práce je rozdělena do několika tematických kapitol. V první části práce definuji přesné vymezení osoby se zdravotním postižením, chráněná dílna, chráněné pracovní místo. Další část se zabývá zaměstnáváním zdravotně postižených, jaké vlivy jsou na uplatnění se na volném trhu práce, příspěvky od státu a Úřadu práce pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP. Dále je vyobrazena problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České Republice. V teoretické části je charakterizováno výrobní družstvo STYL Plzeň. Pozornost je věnována zejména základním informacím a dále také okolím podniku, řízením lidských zdrojů a pracovními podmínky. Zhodnocení současných podmínek závodu „Elektro“ je doplněno o dotazníkové šetření pro potřeby této bakalářské práce. Na výsledek šetření je sestavena SWOT analýza, která upozorňuje především na silné a slabé stránky

¹ HRDÁ, Jana a kol. *Zaměstnávání zdravotně postižených lidí*. [online] Praha: HEWER, 2007, ISBN 978-80-903676-1-6. [cit. 19.04.2014] Dostupné z: <http://www.ieep.cz/>

pracovních podmínek zdravotně postižených v závodě. V závěru bakalářské práce jsou navržena možná opatření pro vylepšení slabých stránek těchto pracovních podmínek. Následně budou opatření posouzena. Autorka bakalářské práce doufá, že dané opatření budou využitelná k vylepšení pracovních podmínek, a tím docílení spokojenosti zaměstnanců.

1 Vymezení základních pojmů

1.1 Definice osoby se zdravotním postižením

Asi moc neuvažujeme, co znamená žít ve společnosti, pokud v ní běžně žijeme. Každý z nás nějakým způsobem zasahujeme do života druhých lidí. Do velké míry zaleží na našem rozhodnutí, jak moc a v jakém směru to bude. Co uděláme ve vztahu ke spoluobčanům se zdravotním postižením. Zda převedeme člověka s bílou holí přes silnici či zda ho dokonce pozveme k sobě do podniku a nabídneme mu práci. Proto je nutné si vymezit pojmy jako je zdravotní postižení, zdravotní znevýhodnění, stupeň závislosti a druh invalidity.

Člověk se zdravotním postižením je v obecném povědomí stále vnímán převážně paternalisticky, jako objekt péče. Jako někdo, kdo již z podstaty věci samé potřebuje jen pomoc, vedení, péči a ochranu. Jistě lze souhlasit s názorem, že člověk se zdravotním postižením obvykle ve zvýšené míře využívá systémů sociální ochrany; pokud je však bez dalšího tento úhel pohledu jediným, zkresluje se tím celkový obraz o životě a možnostech lidí s postižením jako svébytných osobností schopných aktivně utvářet svůj život.

V naší době se za tělesné postižení považuje dlouhodobý nebo trvalý stav, jenž je charakteristický anatomickou, orgánovou nebo funkční poruchou. Osoby se zdravotním postižením mají fyzické, mentální, duševní, nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plné a efektivní účasti ve společnosti rovnocenně s ostatními. Nejzřetelnějším rysem osob bývá omezení pohybových schopností a koordinace pohybů. A to má vliv na stále zpochybňování hodnoty a normality lidí s tělesným postižením, protože argumentem projevem existence lidské bytosti je pohybovat se, být aktivní (podávat výkon, být soběstačný, pracovat a občansky participovat). Tělesné postižení můžeme definovat jako pojem zahrnující víceméně dvě základní skupiny: chronické postižení a lokomoční (pohybové) postižení.²

Chronické postižení je nevléčitelný respektive dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Toto poškození vyžaduje stanovenou životosprávu, životní styl a dodržování určitých léčebných opatření.

² NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Vydav. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7 str.85

Lokomoční postižení je omezení hybnosti až znemožnění pohybu, dysfunkce motorické koordinace v souvislosti s poškozením, vývojovou vadou, centrální a periferní poruchou inervace, amputací či deformací části motorického systému. Tady je společným rysem postižených lidí primární redukce pohybových aktivit a v některých případech omezená až úplná imobilita. Právě ta má zásadní vliv na kvalitu života, soběstačnost a přístup k životním příležitostem u těchto občanů. Aktivitu spojené s využíváním a rozvíjením pracovních schopností lidí, které mají kvůli svému zdravotnímu stavu a změně pracovní schopnosti značně omezený výběr zaměstnání. Abychom se mohli věnovat pracovnímu uplatnění lidí s postižením, musíme si připomenout souvislosti v současnosti, které operuje česká „sociální“ legislativa. Invalidita je jakékoliv omezení schopností, vyplývající z postižení, které jsou nutné k vykonávání činností či úkolů tím způsobem a v takovém rozsahu, jenž se považuje za normální.

Občan se zdravotním znevýhodněním je osoba, která má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezenou možnost pracovního uplatnění. Jde o občana, jenž je příjemcem částečného invalidního důchodu a byl uznán částečně invalidním. Občan s těžkým zdravotním postižením je osoba, která má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnávání. Jde o občana, který byl uznán plně invalidním. Proto musíme brát lidi s postižením, že mají prostě tytéž potřeby jako ostatní lidé. Může nastat situace, kdy jedinec pro své funkční nebo orgánové postižení či poruchu nemůže některé lidské potřeby realizovat obvyklým způsobem. Brání mu v tom tělesné postižení, chronické onemocnění, smyslové postižení, snížená mentální úroveň nebo psychická nemoc. Znamená to, že člověk s jakýmkoli zdravotním znevýhodněním může v individuální míře potřebovat určitou pomoc, podporu či kompenzaci při uspokojování lidských potřeb. Proto také v kontextu práce ve prospěch osob s postižením hovoříme o zpřístupňování např. Vzdělání, pracovního uplatnění, kulturního využití nebo o vyrovnání příležitostí – seberealizace, společenského uplatnění.³

1.2 Definice dle zákona o sociálních službách

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje pojem zdravotní postižení jako „zdravotní postižení tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na jiné pomoci.“ Tento zákon dále rozlišuje

³ ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Vydav. 10. Praha: Grada Publishing a.s., 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3 str.159

čtyři stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby do osmnáctého roku života a po osmnáctém roku.⁴

1.2.1 Osoba do osmnáctého roku života

- Stupeň I. lehká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři základní životní potřeby,
- Stupeň II. středně těžká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat čtyři nebo pět základních životních potřeb,
- Stupeň III. těžká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat šest nebo sedm základních životních potřeb,
- Stupeň IV. úplná závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat osm nebo devět základních životních potřeb a vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby,

1.2.2 Osoba po osmnáctém roku života

- Stupeň I. lehká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat tři nebo čtyři základní životní potřeby,
- Stupeň II. středně těžká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb,
- Stupeň III. těžká závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb,
- Stupeň IV. úplná závislost – jestliže osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu není schopna zvládat devět nebo deset základních životních potřeb a vyžaduje každodenní pomoc nebo péči jiné fyzické osoby.

1.2.3 Posuzování stupně závislosti

Při posuzování stupně závislosti se hodnotí zvládání následujících základních životních potřeb:

- mobilita,
- orientace,
- komunikace,
- stravování,
- oblékání a obouvání,

⁴ Zákon č. 108/2006 Sb. , o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

- tělesná hygiena,
- výkon fyziologické potřeby,
- péče o zdraví

1.3 Definice dle zákona o zaměstnanosti

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.⁵

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění „je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o třicet pět procent. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- a) nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.⁶

Podle stupně postižení se přidělují průkazy TP, ZTP nebo ZTP/P OZP, starším jednoho roku, u nichž jsou omezeny jejich pohybové nebo orientační schopnosti. Průkaz TP (těžké postižení) je připuštěn osobám, kterým je uznána invalidita prvního stupně, ZTP (zvláště těžké postižení) je přiznán osobám s uznanou invaliditou druhého stupně a průkaz ZTP/P (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) je vydán osobám s uznanou invaliditou třetího stupně. Tyto průkazy s sebou nesou jisté výhody a slevy, jež ukotvuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, zejména příloha číslo tři.

1.4 Chráněná dílna a chráněné pracovní místo

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Běžný či zkrácený pracovní úvazek je pro osoby s postižením nevhodný nebo přímo nereálný. Lidé se tak mohou setkávat, komunikovat, diskutovat o svých problémech, společně vytvářet hodnoty, procvičovat a rozvíjet motorické dovednosti. Chráněné dílny provozují právnické nebo fyzické osoby, kde pracuje přes 50 % občanů se zdravotním postižením. Práce probíhá v menších kolektivech na zkrácený úvazek a zohledňuje zdravotní omezení zaměstnanců. Občanům v chráněných dílnách se vztahují všechna práva a povinnosti zakotvené v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti.⁷

Smyslem chráněných dílen není dosahovat zisk, ale poskytovat postiženým částečné pracovní uplatnění a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci. Lidé v chráněných dílnách musí dodržovat životosprávu a lékový režim.

V zemích EU se rozšiřují podniky jako sociální firmy, mají blízko k družstevnímu podnikání. Sociální firmy bývají dotovány z veřejných zdrojů a pracují pro veřejnou správu.

Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při umístění do chráněných dílen jsou úřady práce relativně úspěšnější než při zabezpečování přípravy k práci. Důvodem je navýšení příspěvků zaměstnavatelským subjektům vyhláškou č. 115/1992 Sb. ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb.

Zaměstnavatel je povinen přijmout do zaměstnání občany se zdravotním postižením, které mu doporučují k přijetí Úřad práce na volná pracovní místa pro tyto občany vyhrazená až do výše tohoto povinného podílu.

1.5 Zaměstnávání osob se ZP

Při vytváření pracovních podmínek má hlavní roli zaměstnavatel na základě povinností uložených zákoníkem práce a zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti §21. Přejícné zaměstnání je na dobu přechodnou, zejména pro osobu se zdravotním postižením v době její pracovní neschopnosti. Podporované zaměstnání spočívá ve vyhledání konkrétního

⁷ NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Vydav. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody mezi úřadem práce a subjektem na otevřeném trhu práce. V pojmu „občané se ZPS“ jsou zahrnuti i ti, jejichž handicap neovlivňuje jejich postavení na trhu práce, ani výkon jejich profese. Zaměstnavatel OZP obvykle nemá v tomto směru speciální kvalifikaci. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že každý podnik má povinnost zaměstnávat 4 % osob se ZPS.

1.6 Přínosy zaměstnávání OZP

1.6.1 Společný přínos

Zdravotně postižený člověk odkázaný na sociální dávky znamená zátěž pro celou společnost. Když má práci, je pro ni naopak přínosem.

1.6.2 Sociální přínos

Pomáhat je morální nutností člověka. Pokud zaměstnáme OZP, pomáháme zdravotně postiženým udržet si duševní rovnováhu, získat pocit sebeuplatnění a společenské potřeby, ale také odbornosti. Díky posílení sebevědomí a psychické pohodě je objektivně sledovatelné i zlepšení zdravotního stavu. Získáme navíc pracovitě a loajální zaměstnance. Díky diverzitě pracovních týmů lze dosáhnout celkového snížení stresu na pracovišti, posílení sociální atmosféry ve firmě a snížení zaměstnanců.

1.6.3 Konkurenční výhoda

Podle nejnovějších výzkumů nakupujeme stále častěji zboží od výrobců, o nichž víme, že se snaží chovat odpovědně. Totéž platí o zaměstnancích. I zde průzkumy ukazují jasný nárůst počtu těch, kteří preferují odpovědného zaměstnavatele a mají pak k němu větší loajalitu. U firem tomu není jinak – odběratelé si mnohem častěji vybírají společensky odpovědné dodavatele. Pokud tedy budeme odpovědní my, budou se více prodávat naše produkty, budeme mít spokojenější zaměstnance a budeme mít více zakázek. Zaměstnávání znevýhodněných skupin na trhu práce do společenské odpovědnosti rozhodně patří.

1.6.4 Finanční přínos

Šetříme. Pokud by firma nezaměstnávala OZP, platila by roční pokutu ve výši téměř 60 000 korun za každého zdravotně postiženého, kterého podle zákonného povinného podílu nezaměstnává.

1.7 Finanční příspěvky a výhody

Jako první finanční zvýhodnění při zaměstnávání OZP musíme uvést právě to, že nebude zaplacen odvod do státního rozpočtu, resp. že zaměstnavatel splní povinný podíl. Částky, které vyplatí za mzdu nebo odběr výrobků přinášejí pro zaměstnavatele odvedenou práci či výrobky, částky odvedené do státního rozpočtu nepřinášejí zaměstnavateli nic. Kromě toho má firma dále nárok na slevu na dani. Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může uplatnit odpočet částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů). Částky odpočtu jsou: 18 000 ročně za každého zaměstnance se ZP, 60 000 ročně za každého zaměstnance s těžkým ZP. Příslušné částky se krátí podle odpracované doby či úvazku OZP.⁸

1.8 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

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.

1.9 Příspěvky od Úřadu práce

Další finanční příspěvky lze získat od Úřadu práce. Kromě jednoho jsou všechny nárokové, tzv., že záleží na posouzení jednotlivých Úřadů práce, zda příspěvek poskytnou. Podobně to platí i pro výše příspěvku. Zákon určuje pouze maximální částku, přičemž Úřad práce může rozhodnout, že zaměstnavateli přizná část této maximální částky. Příspěvek poskytuje Úřad práce vždy na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem. Před tím musí zaměstnavatel prokázat svou bezúhonnost a bezdlužnost. Poté musí zaměstnavatel prokazovat dalšími dokumenty a to řádné využití příspěvku a také řádně vést evidenci OZP, které zaměstnává.

Přes všechna uvedená podpůrná opatření, dotace, daňové úlevy a další se nedaří, jak o tom svědčí i uvedená statistická data, zaměstnat všechny občany se zdravotním postižením, kteří chtějí pracovat.

⁸ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

1.10 Družstvo

Právní úprava družstev v Obch. zák. je jednotná pro všechny typy družstev (zemědělská, výrobní spotřební, bytová a jiná). Obch. zákoník v § 221 definuje družstvo jako společenství neurčitého počtu osob založeném za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb občanů. Firma družstva musí obsahovat označení „družstvo“. Družstvo musí mít nejméně 5 členů, popř. 2 právnické osoby. Za porušení svých závazků odpovídá družstvo celým svým majetkem, přičemž členové družstva neručí za závazky družstva. Družstvo vytváří základní kapitál – souhrn členských vkladů, k jejichž splacení se členové družstva zavázali. Zapisovaný základní kapitál musí činit nejméně 50 tis. Kč. Členové družstva se mohou zavázat, pokud to stanoví přípuštějí, k dalšímu členskému vkladu a k další majetkové účasti na podnikání družstva za podmínek určených stanovami.

Stanovy družstva jsou vlastně ekvivalentem zakladatelské listiny resp. společenské smlouvy jiných obchodních společností. Členové, kteří vstoupí do družstva až po jeho vzniku, žádají podáním přihlášky o přistoupení k této smlouvě. Družstvo vzniká dnem zápisu do obchodního rejstříku. Před podáním návrhu na tento zápis musí být splacena alespoň polovina zapisovaného základního kapitálu.

1.10.1 Stanovy družstev

Stanovy družstev musí obsahovat:

- firmu a sídlo družstva,
- předmět podnikání,
- vznik a zánik členství,
- práva a povinnosti členů k družstvu a družstva k členům,
- výši základního členského vkladu, popř. i výši vstupního vkladu, způsob splacení členských vkladů a vypořádání členského podílu při zániku členství,
- orgány družstva a počet jejich členů, délku funkčního období, způsob ustavování, působnost, způsob jejich svolávání a jednání
- způsob použití zisku a úhrady případné ztráty
- tvorba a použití nedělitelného fondu
- další ustanovení, vyplývá-li to z Obchod. zák.

1.10.2 Orgány družstva

Členská schůze - rozhoduje o nejvýznamnějších družstevních záležitostech, volí ostatní orgány družstva, které jsou povinny skládat účty ze své činnosti.

Představenstvo - je výkonným orgánem družstva s všeobecnou kompetencí, tj. řídí nebo rozhoduje v těch věcech, které nejsou v kompetenci jiných orgánů družstva. Je statutárním zástupcem družstva.

Kontrolní komise - je kontrolní orgán, který kontroluje činnost družstva, všech jeho členů a orgánů.

1.10.3 Zrušení družstva

Družstvo se ruší:

- usnesením členské schůze
- zrušením konkurzu po splnění rozvrhového usnesení nebo zrušením konkurzu z důvodu, že majetek úpadce nepostačuje k úhradě nákladů konkurzu, anebo zamítnutím návrhu na prohlášení konkurzu pro nedostatek majetku
- rozhodnutím soudu
- uplynutím doby, na kterou bylo družstvo zřízeno
- dosažením účelu, k němuž bylo družstvo zřízeno⁹

Podrobně stanoví zrušení a likvidaci družstva § 254 – 259 Obch. zák. Družstvo zaniká výmazem z obchodního rejstříku.

1.11 Svaz českých a moravských výrobních družstev

Svaz českých a moravských družstev je významnou moderní institucí, jejichž členskou základnu tvoří přes 200 výrobních družstev z celé České republiky. Výrobní družstva jsou ryze české firmy, jejichž činnost zahrnuje obory ve strojírenství, stavebnictví, automobilovém průmyslu, vyrábějí roboty pro zpracovatelský průmysl, elektro-instalační materiály, nábytek všech typů, kosmetiku a drogistické zboží, módní pánské, dámské a dětské oděvy, ale také kuchyňské potřeby, nářadí pro zahrádkáře, vybavení pro myslivce, rybáře, policii a vojsko, vyrábějí šperky, vánoční ozdoby, hračky, prostě širokou řadu produktů. Výrobní družstva jsou

⁹ PROCHÁZKA, Vít. Základy obchodního práva: Studijní text pro distanční studium. Vydav. 1. Plzeň: Západočeská univerzita, 2007, 78 s. ISBN 978-80-7034-611-0.

významnými exportéry nejen do zemí EU, ale také do USA, Kanady, Brazílie, Kuvajtu a jiných zemí světa.

Svaz patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatelské svazy v České republice s přímým vlivem na státní správu a samosprávu a zastupuje členská družstva a hájí jejich zájmy při jednáních s vládou, ministerstvy, členy Parlamentu ČR a orgány Evropské unie. Reprezentuje česká výrobní družstva v Družstevní Asociaci ČR a v mezinárodních družstevních institucích zejména Mezinárodní družstevní svaz, Družstva Evropa, CICOPA a CECOP.

1.12 Prvky okolí podniku

Podnik není izolován, ale je obklopen vnějším světem, okolím. Okolí podniku na něj působí jako „svazek“ vnějších sil, faktorů a podmiňování. Mezi nimi existují různé souvislosti. Pokud však chceme k okolí podniku přistupovat analyticky, musíme ho určitým způsobem strukturovat a vymezit jeho jednotlivé prvky.

Prvky okolí podniku:

- geografické,
- sociální,
- politické a právní,
- ekonomické,
- ekologické,
- technologické,
- etické,
- kulturně historické.

Některé z prvků okolí jsou „hmotné“, například geografické podmínky a zčásti technologické okolí. Mnoho prvků okolí podniků má však nehmotnou povahu, protože jde o právo, hospodářskou politiku, etické principy atd.¹⁰

1.13 Využití jednotlivých prvků okolí podniku

1.13.1 Geografické okolí

Volba správného místa pro lokalizaci podniku je důležitá, protože do budoucna do značné míry předurčuje výrobní možnosti podniku.

¹⁰ SYNEK, M. Podniková ekonomika. Praha: C. H. Beck, 2006, ISBN 80-7179-892-4 str.13

1.13.2 Sociální okolí

Sociální okolí hraje v životě podniku důležitou roli. Vytvářením dobrého sociálního okolí podniku je vytváření nových pracovních a tím i zvyšování životní úrovně v okolí podniku. Na základě vzájemných ústupků sociálních zájmů okolí a zájmů vedení podniku vede k zvyšování ekonomického rozvoje společnosti.

1.13.3 Politické a právní okolí

Politické a právní normy mají různé cíle a programy, které svými důsledky dopadají na podnik. Významný vliv na podnikovou sféru nalezneme v obchodním zákoníku. Stát vydává zákony a další právní normy pro podnikání, např. obchodní zákoník, živnostenský zákon, zákoník práce, občanský zákoník.

1.13.4 Ekonomické okolí

„Ekonomické okolí má pro podnik zásadní význam. Z ekonomického okolí získává podnik výrobní faktory a kapitál, na toto okolí se obrací svými výrobky a službami.“ Podnik je ve svém rozhodování a chování v rozhodující míře ovlivněn celkovou hospodářskou situací země a její dynamikou.¹¹ Jedná se o tyto faktory:

- dostupnost a ceny výrobních faktorů
- daňová zátěž podniků
- hospodářský růst, měnový a devizový vývoj

Do ekonomického okolí spadají také odběratelé a dodavatelé podniku a finanční instituce a to především banky. Družstvo STYL je ve značné nevýhodě z hlediska dostupnosti a cen výrobních faktorů v oblasti textilu. Potýkají se s přímým tlakem konkurence asijských výrobců.

1.13.5 Ekologické okolí

Ekologické okolí je takový činitel, který musí podnik stále více respektovat i když nevěnuje dostatečnou pozornost tomuto faktoru. Státní instituce dbá na dodržování ekologických zákonů a předpisů. Ekologické faktory mohou znamenat jak pro podnik finanční zátěž, ale na druhou stranu mohou vést k ekonomickému prospěchu. Tyto šance může podnik uplatnit například ekologicky nezávadných výrobků, recyklací obalů a dodržování norem ISO.

1.13.6 Technologické okolí

¹¹ SYNEK, M. *Podniková ekonomika*. Praha: C. H. Beck, 2006, ISBN 80-7179-892-4 [7, str. 15]

Technologické okolí se zabývá vývojem nových materiálů, výrobních metod, vědecko-výzkumnou činností a dalších technologických pokroků. Kdyby podnik nevedl k technickému rozvoji, tak by zastaral a ztratil konkurenceschopnost. Podnik je nucen technický rozvoj neustále sledovat a musí posuzovat efektivnost dodatečných nákladů při pořizování nových technických strojů. Tak si podnik zlepšuje životní úroveň, zrychlují a zdokonalují práci a snižují výrobní náklady

1.13.7 Etické okolí.

„Etika hraje v životě podniků stále významnější úlohu. V obecné poloze se zabývá tím, co je a není dobré a jaké postoje by měl člověk, resp. instituce zaujímat, aby jednala v souladu s tím, co se obecně považuje za správné a spravedlivé. V podnikatelském světě znamená dodržování etických principů mj. poskytování pravdivých informací, korektní hospodářské soutěžení a propagační kampaně. Poskytování dobrých služeb zákazníkům atd.“¹²

1.14 Pracovní podmínky

Aby bylo možné se zabývat pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením, vymezíme nejdřív pojem „Pracovní podmínky“. Poté se budeme zabývat ochranou osob se zdravotním postižením při výkonu práce a vymezením konkrétních práv a úprav právního řádu ČR. Struktura této části práce vychází ze zakotvení jednotlivých práv spojených s výkonem pracovní činnosti zdravotně postižených v Listině základních práv a svobod.

Pracovní podmínky jsou velice rozsáhlé a zahrnují nejrůznější faktory, které působí na zaměstnance při výkonu práce nebo při činnostech souvisejících s výkonem práce. V této kapitole se budeme zabývat nejdůležitějším aspektům pracovních podmínek ve vztahu ke zdravotně postiženým. V širším slova smyslu lze zahrnout do pracovních podmínek stav životního prostředí, úroveň zdravotní péče, dostupnost bydlení, úroveň služeb, doprava do zaměstnání a zpět, míru nezaměstnanosti, apod. I přestože tyto faktory přímo nesouvisí s výkonem konkrétní pracovní činnosti, mohou výrazným způsobem ovlivňovat trh práce, např. úroveň dopravy do zaměstnání nebo možnost ubytování, mohou mít vliv na rozhodování zaměstnance, zda za daných podmínek bude vykonávat pracovní proces. Zaměstnavatel je těmito faktory také ovlivněn, např. míra nezaměstnanosti se často odráží ve výši mezd nebo poskytování výhod, které nabízí zaměstnancům. V užším slova smyslu zahrnují faktory přímo působící na organismus zaměstnance během výkonu práce. Patří mezi ně zejména délka

¹² SYNEK, M. *Podniková ekonomika*. Praha: C. H. Beck, 2006, ISBN 80-7179-892-4 [7, str. 16]

pracovní doby a její rozvržení, organizace práce, prostředí na pracovišti a podmínky bezpečnosti práce. Pracovní podmínky nemusí být nutně přímo spjaty s výrobním a pracovním procesem. Může se jednat i o jiné aspekty práce jakými jsou odměňování práce, vztahy na pracovišti, možnost zvyšování kvalifikace, možnost dosáhnout postupu v daném zaměstnání, úroveň péče o zaměstnance, atd. Tradičně bývají mezi pracovní podmínky řazeny pracovní doba a její rozvržení, organizace práce, prostředí na pracovišti, podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování, podmínky skončení zaměstnání nebo péče o zaměstnance. Pro osoby se zdravotním postižením mohou při výkonu práce hrát velkou úlohu potřebné úpravy pracoviště a pracovního prostředí, zvláště přístup na pracoviště a přizpůsobení pracovního prostředí individuálním požadavkům, přístup k informačním a komunikačním technologiím, které mohou na jedné straně usnadnit jejich práci, na druhé mohou představovat vznik dalších překážek, pokud nedojde k jejich přizpůsobení, a přístup k dopravě, popřípadě k jiným službám určeným veřejnosti.¹³

V právním řádu ČR nejsou vymezené pracovní podmínky. Pouze zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“ upravují specifika spojená s výkonem práce určitých skupin zaměstnanců, a to osob se zdravotním postižením, těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o další fyzické osoby a mladistvé. Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zmiňuje pouze o zaměstnávání zdravotně postižených a ustanovení chránící osoby se zdravotním postižením, ale ohledně pracovních podmínek pro tuto skupinu nejsou nějak podrobně vymezena.

1.14.1 Právo na uspokojivé pracovní podmínky

Za uspokojivé pracovní podmínky lze bezesporu považovat pracovní podmínky, které neohrožují život a zdraví. Výkon závislé práce by neměl představovat nebezpečí nebo ohrožení života a zdraví zaměstnanců ani jiných osob. Pro zaměstnance, včetně zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je důležitým ustanovením § 103 odst. 1 ukládající zaměstnavateli povinnosti nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel má vzhledem k ustanovení § 103 zákoníku práce řadu povinností informačního charakteru. Zejména je třeba zmínit povinnost zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle zákoníku práce a podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění

¹³ is.muni.cz/th/40001/pravf_d/disertacni_prace.doc

pozdějších předpisů. Aby byly informace a pokyny dostatečné, musí být zaměstnanci zprostředkovány ve srozumitelné a přístupné formě tak, aby se s nimi mohl skutečně a řádně seznámit.¹⁴ Kromě pracovních podmínek neohrožujících životy a zdraví zaměstnanců popřípadě třetích osob zahrnuje právo na uspokojivé pracovní podmínky celou řadu dalších faktorů. Mohou to být podmínky jako skončení pracovněprávního vztahu včetně poskytnutí odstupného, atd.

1.15 Charakteristika společnosti STYL PLZEŇ

1.15.1 Charakteristika

Výrobní družstvo STYL PLZEŇ nabízí šití dámské, pánské a sportovní konfekce, pracovních a profesních oděvů a dalších textilních výrobků, výrobu plochého těsnění, knihařství, kartonáž, výrobu kancelářských potřeb a svařovaných PVC obalů, kabelovou a drátovou konfekci, výrobu kabelových svazků a kompletační a kooperační práce.

Obr. č. 1: Logo firmy



¹⁴ Srov. ustanovení § 103 odst. 2 zákoníku práce.

Obr. č. 2: Umístění závodů



1.15.2 Základní údaje

Obchodní firma:	STYL PLZEŇ, výrobní družstvo
Sídlo:	Plzeň, Radobyčická č. 24
Právní forma:	Družstvo
Základní členský vklad:	15 000,- Kč
Základní kapitál:	150 000,- Kč (zapisovaný)
Vedení účetnictví:	Zákon o účetnictví č. 563/1991 Sb. Vyhláška č. 500/2002 Sb. Společnost používá vícestupňovou analytickou evidenci. Společnost vede účetnictví v plném rozsahu. Společnost má povinnost auditu. ¹⁵

¹⁵ Společnost má aktiva větší než 40 mil. a přepočtený stav zaměstnanců má větší než 50.

1.15.3 Historie

V počátku vývoje družstva převažovala výroba drobné bižuterie, výroba umělých květin, silikonových květin. Druhou složkou byla košíkářská výroba a to byli hospodářské koše, nůše, loubkové koše pro odchyt vyvážené zvěře. K většímu rozvoji družstva došlo v roce 1959 – 60, kde se umísťovali pracovníci, kteří potřebovali pracovní a společenskou rehabilitaci – nevidomí. Podařilo se zajistit kooperaci, to je sadování motorového těsnění do souboru jednotlivých sad podle druhů vozidel. Družstvo se rozvíjelo, začlenilo keramickou výrobu a to v Plzni. Osobám invalidním zabezpečilo pracovní uplatnění. V roce 1964 Styl změnil výrobní program, družstvo prošlo transformací na výrobu textilu a oděvů. 70 % tvořily ženy, které šily jednoduché výrobky, kapesníčky, utěrky, ručníky a trenýrky, z toho část výroby šla na export. V roce 1977 se dvě střediska sloučila a drobné dílny centralizací do velké provozovny se dostala do postavení partnera n.p. Mototechna. V roce 1965 se družstvo Styl pustilo do náročných technologických programů – výroba pojistek do televizorů a rádií. Družstvo dostalo možnost začlenění VD Služba, hlídacího družstva invalidů od 1.1.1965. Sloučením družstva Svépomoci LDI a VD Služba vzniklo v roce 1965 družstvo STYL, výrobní družstvo invalidů v Plzni. Své domácí práce rozšířila v šití šatů pro panenky a výroba zdravotní konfekce. Středisko vytvořilo 100 pracovních míst pro osoby se ZPS s TZP. V té době družstvo investovalo do výpočetní techniky. Ta již byla zastaralá a následně vyřazena. V roce 1989 nastaly změny ve výrobních a obchodních činnostech. Družstvo nebylo exportérem do západní Evropy a těžko bylo zajistit v oblasti šití kvalitu a cenu. Pro udržení pracovníků se zdravotním postižením, včetně CHD mentálně postižených. V roce 1992 proběhla transformace majetku družstva a 29.6.1993 zápisem do obchodního rejstříku se Styl Plzeň VDI stalo družstvem vlastníků. Cílem bylo vytvářet podmínky pro zaměstnávání zdravotně postižených osob. V roce 1993 se organizační struktury změnili na závodovou a vytvořily závody. V dohodě s Úřadem práce se ustavily chráněné dílny a zajistil výrobní program pro zdravotně těžce postižené. V letech 1995 došlo ke stabilizaci výrobních programů a celkové ekonomiky družstva. 50 % výrobků směřuje na export do zemí EU a na Slovensko. V roce 1993 se stal STYL Plzeň VDI členem Svazu českých a moravských výrobních družstev, Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených a Hospodářské komory. Od roku 1995 je zaveden systém řízení jakosti, postupně certifikován dle EN ISO. V roce 2004 certifikován firmou BVQ dle ISO 9001:2000. V roce 2009 dle ISO 9001:2008. V družstvu je zaváděn systém řízení kvality dle ISO 9002 k zjištění parametrů výrobků vyžadovaných zákazníky v ČR i v zahraničí. V březnu 1996 se začala výstavba závodu, projektovaného pro závod Těsnění. Celý areál je řešen bezbariérově s minimem vnitřních

podpor. Výsledky družstva byly oceněny při návštěvách předních činitelů ČR, komise OECD, MPSV, komisařů EU a dalších osobností, institucí a firem. V roce 2002 byla dokončena výstavba výrobní haly závodu 4 – Elektro v Plzni, v areálu Nová Hospoda za podpory státu. V ní je soustředěna výroba kabelových svazků a elektro komponentů. Družstvo provozuje dvě vlastní prodejny a sběrný zakázek v Plzni v Radobyčické ulici. Současná organizační struktura výroby je založena na výrobě – technologickém členění výrobních závodů – Textil, Kompletace, Těsnění, Elektro, obslužných provozech a úzké správě družstva.

1.15.4 Předmět podnikání

Předmět podnikání, který je zapsaný v obchodním rejstříku:

- Výroba a kompletace kabeláže
- Ruční kompletace drobných výrobků
- Výroba plochých těsnění, auto-těsnění a těsnících kroužků
- Textilní a oděvní výroba (šití konfekce, prádla, pracovních oděvů)
- Reprografické služby (knihařství, kartonáž, sítotisk a rozmnožování tiskovin)
- Koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej
- Pronájem vlastního zařízení a strojů
- Pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti
- Poskytování veřejného stravování ve vlastních zařízeních pro vlastní potřebu
- Výzkum a vývoj v oblasti přírodních a technických věd nebo společenských věd

1.15.5 Hlavní předmět činnosti

Družstvo podniká převážně ve vlastních objektech v Plzni, v Radobyčické ulici a v Dopravní ulici. Je jedním z předních firem v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených občanů v ČR. Celkový počet členů a zaměstnanců družstva k 31.1.2014 činil 447 osob. Procentní podíl osob se ZPS dle metodiky MPSV činil 90%.

Dne 14.3.2013 se uskutečnily volby předsedy družstva a představenstva ve kterých byl potvrzen ve funkci stávající předseda Miroslav Šrédli na další období 4 let a v představenstvu došlo k jedné výměně. Nově byla zvolena paní Marie Křížková místo Ing. Ludmily Schwarzové.

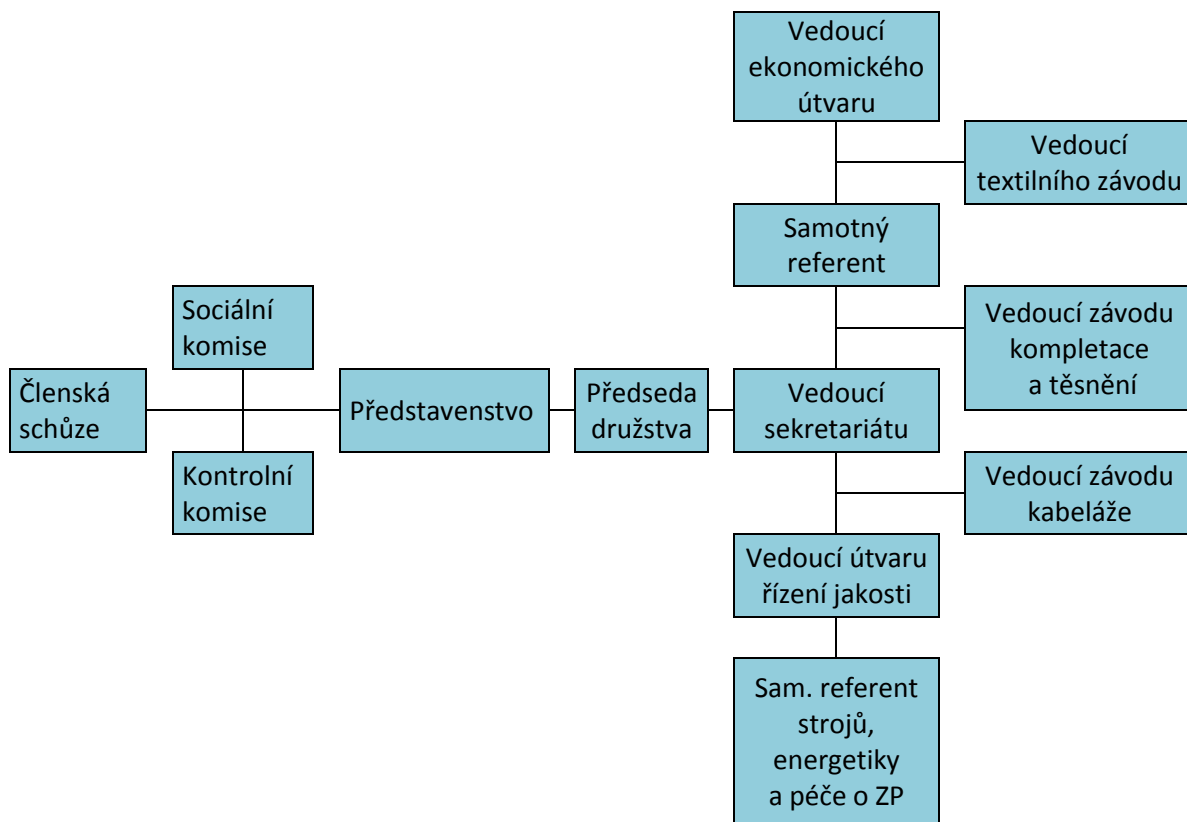
V roce 2012 se podařilo navázat na zlepšené výsledky hospodaření v roce 2011. Po zvládnutí těžkého období 2008-2009 vlivem krize se dařilo docílit plánovaného zvýšení tržeb, efektivity, zisku a vytvořit obchodní podmínky uzavřením významných smluv k dalšímu rozvoji perspektivních oborů činnosti i směrem exportu do zemí EU. Významná výrobní spolupráce se stabilními partnery v Německu, Nizozemsku, Švédsku a Rakousku. To dovoluje vytvářet určité rozvojové záměry, strategický plán, včetně chráněných dílen. Na druhé straně však vytváří náročné podmínky pro udržení zákazníků a rozvoj spolupráce. Bohužel zvýšené tržby se neprojeví adekvátně na zvýšení zisku, protože družstvo se muselo vyrovnat s výrazným snížením dotací na zaměstnanost lidí se ZP.

Stát přispívá 8 tisíc Kč na mzdu měsíčně včetně odvodů maximálně do výše 75% těchto nákladů u každého jednotlivce. Ještě je možnost dalších 2 tisíce Kč měsíčně na specifické náklady, jsou-li prokázány.

Záměr družstva je stabilně zvyšovat podíl ZP na celkovém počtu zaměstnanců. Díky dotacím od Úřadu práce je družstvo možné provozovat 9 chráněných dílen. Speciální chráněné pracovní dílny pro těžce zdravotně postižené pracovníky jsou začleněny pod správu družstva. Družstvo Styl má uzavřenou smlouvu o sdruženém plnění se společností EKO-KOM, a.s.. Je zapojena do Systému sdruženého plnění EKO-KOM a plní tak povinnost zajistit zpětný odběr odpadů a využití odpadu z obalů dle Zákona o obalech č. 477/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

1.15.6 Současná organizační struktura družstva

Obr. č. 3: Organizační struktura družstva

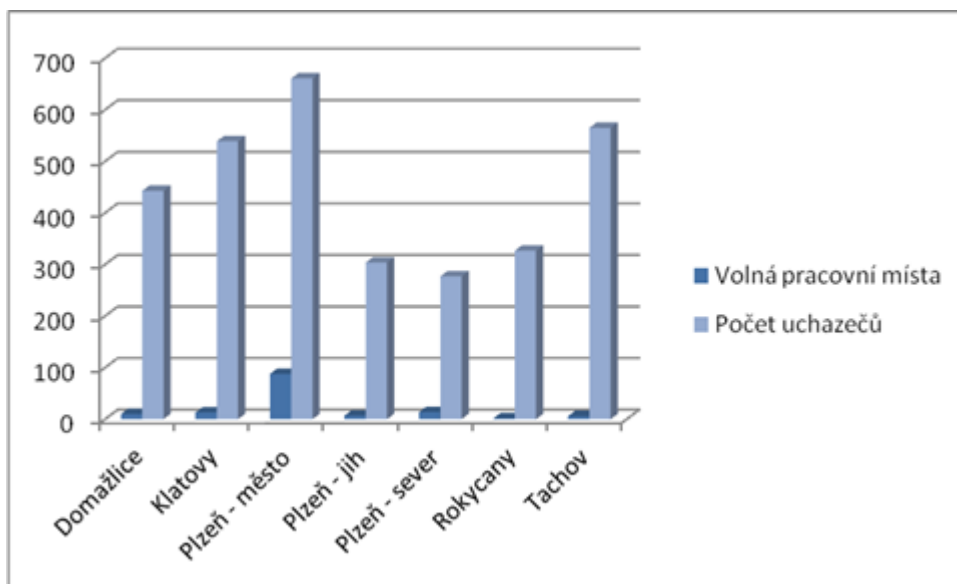


Společnost má 233 aktivních pracovníků, počet pracovníků s OZP je 130, z toho 3 vozíčkáře a 3 neslyšící. Dále firma využívá subdodavatele na konkrétní zakázky podle specializace jednotlivých subdodavatelů na jednotlivé přístroje vyráběné v Plzeňském a Karlovarském regionu. Družstvo od počátku svého působení usiluje o zvyšování odbornosti a kvalifikace svých zaměstnanců. Vedoucí pracovníci se účastní různých druhů školení o nových metodách organizace práce, využívání nové technologie a technik, které pomohou k vývoji družstva.

2 Analýza statistických údajů

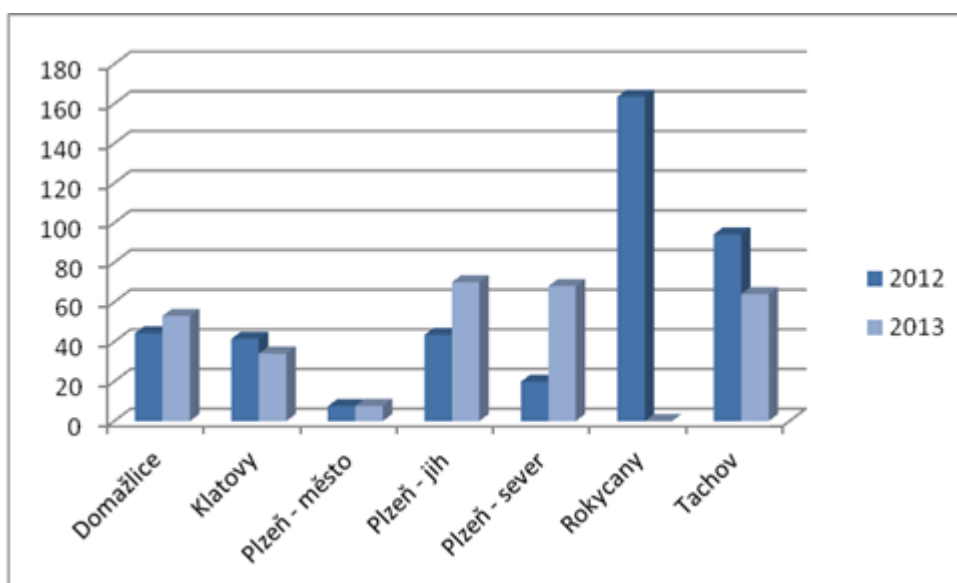
Vývoj v oblasti zaměstnanosti OZP nezávisí na celkovém vývoji nezaměstnanosti. To potvrzuje srovnání počtu nezaměstnaných osob připadajících na jedno pracovní místo v celostátním měřítku. Zatímco u celkového počtu uchazečů připadajících na jedno pracovní místo je v podstatě po celé období patrný pozvolný pokles, u OZP tomu tak není. K 31.12.2013 bylo na Úřadech práce Plzeňského kraje zaregistrováno 25 709 neumístěných uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu nezaměstnaných uchazečů představovaly ženy 50,8%. Dosažitelných uchazečů, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, bylo evidováno 25 008, tj. 97,3% z celkového počtu uchazečů. Občanů se zdravotním postižením bylo evidováno 3 240, tj. 12,6% z neumístěných uchazečů. Meziročně se počet neumístěných uchazečů zvýšil o 8,4% a počet dosažitelných uchazečů o 7,7%. Je nezbytné na tomto místě zdůraznit, že hovoříme pouze o evidovaných uchazečích o zaměstnání, skutečná čísla budou vyšší, protože ne všechny OZP jsou v evidenci Úřadů práce, a to právě vlivem zmiňovaného § 25, zákona o zaměstnanosti. OZP si své zdravotní postižení nezvolily dobrovolně, a přesto jsou ochotny své zbývající schopnosti využívat také v pracovním procesu. Stát by se měl snažit tuto ochotu využít a vytvořit právní předpisy a strategii umožňující OZP stát se platnými členy společnosti. OZP jsou nepochybně skupinou osob, která má při uplatňování na trhu práce nevýhodné postavení a častokrát jsou odkázány jen na sociální příspěvky. V době, kdy Česká republika řešila finanční krizi, by bylo nepochybně výhodnější, kdyby OZP měly lepší možnost přispět k ekonomické aktivitě společnosti coby zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné, než když jsou v postavení osob čerpajících sociální dávky.

Obr. č. 4: Poměr počtu uchazečů se zdravotním postižením v Plzeňského kraje na volná pracovní místa k 31.12.2013



Předmětem analýzy bylo srovnání postavení uchazečů o zaměstnání se ZP na trhu práce v Plzeňském kraji. Podkladem pro analýzu byla roční hlášení o nezaměstnanosti zveřejňovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí na jeho internetových stránkách. Sledovány byly tyto údaje za období 2012 – 2013. Z hlediska poměru počtu uchazečů se ZP připadajících na jedno pracovní místo byla situace nejhorší v roce 2013 Rokycany a Tachov, kdy počet uchazečů byl 48 krát vyšší než celkový počet uchazečů připadajících na jedno pracovní místo. Z grafu jasně vyplývá, že poměr uchazečů na jedno místo je ve většině okresů konstantní a že se podmínky pro lepší uplatnění zdravotně hendikepovaných občanů za rok 2013 nezlepšily. Nejvyšší nárůst pracovních míst pro zdravotně hendikepované lidi zaznamenal okres Rokycany jenž měl 20 volných pracovních míst k 31. 12. 2013 20 oproti 2 místům k datu 31. 12. 2012. Dále se také zlepšila situace na Tachovsku. Naopak ke zhoršení došlo v okresech Domažlice, Plzeň-jih a nejvýraznějším nárůstu v okrese Plzeň-sever.

Obr. č. 5: Porovnání počtu uchazečů na jedno volné místo



Právní řád České republiky poskytuje dostatečně široký sortiment nástrojů na podporu zaměstnávání OZP, které mají motivační charakter a jsou spojeny s ekonomickým přínosem. Jsou dostupné jak pro malé, tak pro velké zaměstnavatele a pokrývají jak oblast věcných, tak osobních nákladů. Pokud právní předpisy ukládají nějakou povinnost, dávají zaměstnavateli právo volby formy jejího splnění a obsahují současně i ekonomickou kompenzaci při výběru některých forem plnění. Z řady těchto nástrojů ekonomické pomoci nejsou dostatečně využívány, přičemž ve velké většině je výběr formy podpory zásadně v rukách zaměstnavatele. V tabulce níže jsou uvedeny firmy, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením v Plzeňském okrese.

Tab. č. 1: Organizace zaměstnávající osoby se ZP v okrese Plzeň

Název firmy	Právní forma	Odvětví
SIPADAN, PLZEŇ	a.s.	ostraha majetku a osob, správa a údržba nemovitosti
		specializovaný maloobchod, zprostředkování obchodu
		služby soukromých detektivů
		organizační činnosti v oblasti ochrany
VEŘEJNÁ INFORMAČNÍ SLUŽBA, PLZEŇ	s.r.o.	docházkové identifikační systémy, otvírače dveří
		bezstravenkové výdejní a objednávací systémy pro závodní a školní jídelny
		programové vybavení pro ekonomickou administrativu (účetnictví, sklady, majetek, mzdy)
		repro-středisko (kopírování, výroba brožur)
Presente plus	s.r.o.	nabídka rautových a cateringových služeb, svatebních hostin a zahradních party či služeb s obsluhou
C SYSTEM CZ	a.s.	specializovaný maloobchod, poskytování software a poradenství v oblasti hardware a software
		projektování elektrických zařízení, výroba, instalace a opravy
		elektronických zařízení, výroba, instalace a opravy elektrických přístrojů a nástrojů
SYSTEMS GROUP	s.r.o.	výroba, instalace a opravy elektronických zařízení
		projektování elektrických zařízení
		výroba, instalace a opravy elekt. strojů a přístrojů
		specializovaný maloobchod
EXODUS, PLZEN	sdružení	prodej kancelářského a spotřebního zboží, ochranných pracovních pomůcek a reklamního zboží s potiskem
		výroba užité i dekorativní keramiky na zakázku, dekorativních svíček a tkaných koberců
		poskytování bezbariérového ubytování vč. stravování, zajištění rehabilitačních a rekondičních pobytů
HLS SECURITY AGENCY, PLZEN	s.r.o.	kompletní služby ostrahy majetku a osob (fyzická ostraha, nepřetržitá ostraha prostřednictvím PCO, detektivní služby, montáž EZS, EPS, CCTV)
		montáž přístupových, docházkových a kontrolních systémů
		instalace a prodej bezpečnostních a solárních fólií na sklo
OBZOR, výrobní družstvo invalidů, Plzeň	družstvo	výroba bovdenových spojení pro automobilový průmysl, bovdenové hadice, bovdenová spojení moto, cyklo
		montážní práce formou kooperace - elektro, kovo a papír
H-P EUROMONT, PLZEŇ	s.r.o.	výroba plastových a pryžových výrobků, elektrických strojů a přístrojů a elektrického vybavení
		výroba rozvaděčů, baterií, kabelů, vodičů, TV antén a elektronických součástek
		testování, měření, analýzy a kontroly, služby v oblasti administrativní správy, poskytování technických služeb

Uvedená tabulka (Tab. č. 1) ukazuje, že celkem 9 společností nabízí možnost zaměstnávání zdravotně postižených lidí. Také sociální služby pro cílovou skupinu lidí se zdravotním postižením umožňují v městě Plzeň dalších 30 poskytovatelů. Jedná se především o tyto služby:

- sociální poradenství
- odlehčovací služby
- centra denních služeb
- chráněné dílny
- vzdělávání
- služby dobrovolníků
- rehabilitační pobyty
- zooterapie
- doprava osob se ZP
- volno časové aktivity pro děti a mládež
- volno časové aktivity pro osoby se ZP

Tyto služby poskytují například Roska Plzeň, regionální organizace Unie Roska ČR, Sport Relax Handicap Plzeň, Tyfloservis nebo Sdružení Ledovec. Největší zastoupení je pro skupinu lidí s tělesným postižením (14 poskytovatelů), pro skupinu se smyslovými vadami (celkem 20), 11 pro zrakově postižené a 9 pro neslyšící a nedoslýchavé.

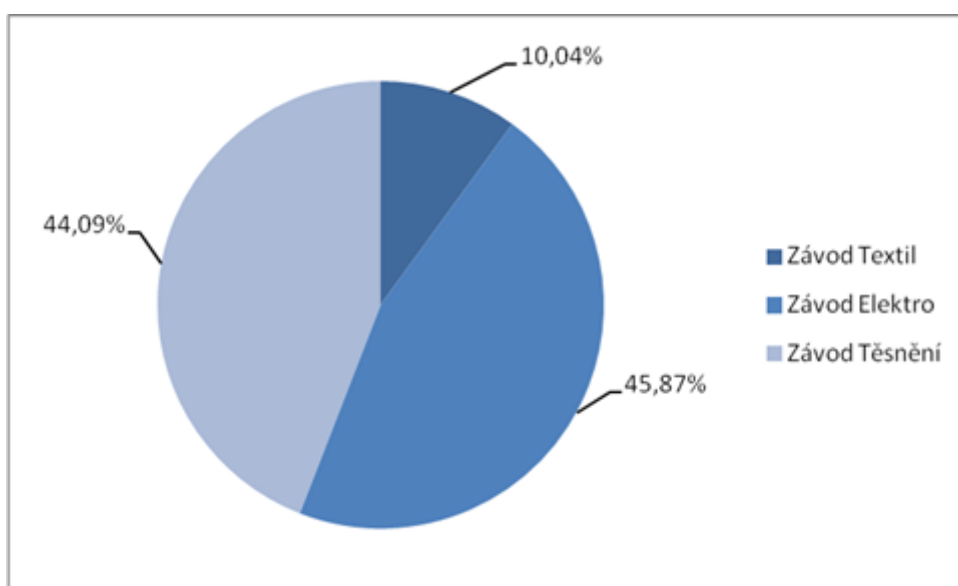
2.1 Vliv okolí na družstvo STYL

Výrobní družstvo STYL PLZEŇ je jednou z předních firem v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených občanů v ČR. Výroba je zaměřena na spolupráci se zahraničními i tuzemskými firmami. Významná část výroby je zaměřena na export, na výrobní spolupráci se stabilními partnery v zemích EU, zejména v Německu, Nizozemsku, Švédsku a Rakousku. To dovoluje vytvářet určité rozvojové záměry a strategický plán. Na druhé straně však vytváří náročné podmínky pro udržení zákazníků a rozvoj spolupráce.

Závod ELEKTRO se zabývá kabelovou a drátovou konfekcí a výrobou kabelových svazků pro zahraniční i tuzemské zákazníky. Závod TĚSNĚNÍ nabízí zhotovení plochých těsnění dle vzoru či výkresu, včetně těsnění pod hlavy válců motorů automobilů všech značek

a typů i jiných vozidel a zařízení. Tento závod má uplatnění na českém trhu plochých těsnění. Závod TEXTIL nabízí šití pracovních, sportovních i profesních oděvů, textilních doplňků a lehké konfekce zejména na českém trhu. Provoz KNIHAŘSTVÍ se věnuje vazbě diplomových a bakalářských prací, vazbě knih, časopisů, sbírek zákonů a různých dokumentů. Dále výrobě kartonážních výrobků, PVC obalů, kompletačním a kooperačním pracím s možností poskytnutí náhradního plnění.

Obr. č. 6: Rozdělení tržeb v roce 2013 na segmentaci závodů



Družstvo očekává výraznou změnu u provozu těsnění, kde v důsledku navýšení cen u dvou významných odběratelů by mělo dojít k výraznému zvýšení zisku. Bohužel u závodu elektro je předpoklad, že dojde k snížení zakázek u obou největších zákazníků. Očekává se nárůst tuzemských zakázek, ty ale nevykryjí výpadek velkých zahraničních zákazníků.

Největší provoz (elektro), působí na mezinárodním trhu speciálních kabelových svazků a komponent (nejčastěji s využitím v lékařských zařízeních a přístrojích či programovatelných řídicích jednotkách), na trhu kabelové a drátové konfekce. Z hlediska území je hospodářská soutěž a obchodní podmínky dostatečně homogenní v celé EU. Z hlediska času dochází na uvedených trzích k nepravidelnému střetu nabídky a poptávky. Poptávka odběratelů nastává většinou v okamžiku zahájení prací na novém projektu či zakázce. Navázaná spolupráce je pak dlouhodobá.

Protože více než 55% zaměstnanců družstva STYL jsou osoby se sníženou pracovní schopností, z čehož plyne, že při zadání zakázky u družstva obdrží odběratel potvrzení o náhradním plnění podle §3 nařízení vlády č.228/2000 Sb. Náhradní plnění je právní institut, jehož účelem je zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením nebo finančním odvodem do státního rozpočtu přispět ke zlepšení jejich situace. Prostřednictvím obchodníků STYLU je plnění k dispozici odběratelům prakticky po celé ČR i Evropě. Proto je pravděpodobné, že plnění bude využíváno i klienty z jiných členských států EU. Výroba je zaměřena na spolupráci se zahraničními i tuzemskými firmami. Jedná se odhadem cca o 2 500 zákazníků v ČR i celé EU.

2.1.1 Prvky okolí působící na družstvo STYL

Při výběru umístění firmy by měl být brán ohled na největší konkurenty a nejnižší objem zakázek, který by nebyl žádoucí. Výhodou Plzeňského kraje je oblast s dlouholetou tradicí průmyslu, dobré dopravní spojení a velké nadnárodní společnosti, které zde podnikají. Ze sociálních důsledků pro společnost vycházející z činnosti je poskytování pracovní příležitosti pro vlastní zaměstnance, kdy se v současnosti jedná o 233 lidí z toho 130 zdravotně postižených. Právní a politické okolí má na družstvo dopad především na změny týkající se pravidel pro účetnictví, zákoníku práce, daňových zákonů a výši sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců. Tyto činitele mají na podnik velký vliv a zároveň největší riziko. Ve firmě proběhla průběžná technologická inovace, která ovlivnila výrobní práce ve výrobě nových jednotlivých komponentů pro zákazníka. Ekologické okolí má výrazný dopad pro družstvo, které se musí řídit zákonem o životním prostředí, vyhláškami a směrnicemi. Družstvo má povinnost zajistit zpětný odběr odpadů a využití odpadu z obalů, smluvní podmínky uzavřelo s firmou EKO-KOM, a.s.. Dále firma dodržuje morálku v podnikání, dodržuje podmínky a smlouvy, dodržuje podmínky hospodářské soutěže, dodržuje poskytování kvalitních služeb a servisů. Podporuje podnikatelskou etiku a to především v bezpečnosti a ochraně na pracovišti, ochraně životního prostředí a vztahy k subdodavatelům a zákazníkům. Družstvo během svého působení na trhu se dostalo velice dobře do podvědomí. Navázalo řadu známostí a získalo spokojené zákazníky.

2.1.2 Dodavatelé

Jak již bylo zmíněno, družstvo STYL má jednoho velkého dodavatele a tím je firma Si-Lectron. Je těžké shánět vhodného dodavatele a také dávají přednost před velkými zakázkami. Pro provoz družstva tento partner dodává materiál a výrobních prostředků

bohatě stačí. Samozřejmě STYL má i další dodavatele, ale vztah není už tak výrazný. Družstvo má několik podmínek při výběru dodavatele. jde především o certifikaci ISO 9000 a dále o základní prvky jako je kvalita, cena, dodací lhůta, atd.

2.1.3 Odběratelé

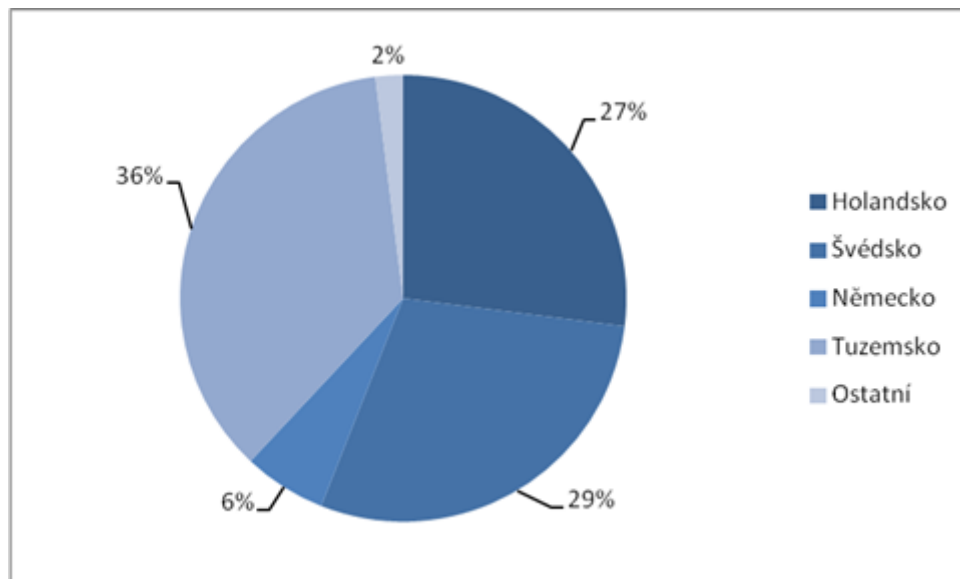
Mezi nejvýznamnější patří:

Neways Electronics International N.V. z Nizozemského království – speciální el. drátová a kabelová propojení pro technicky vyspělé lékařské přístroje a zařízení, el. propojení (kabelové svazky) pro všechny typy autobusů VDL a pro speciální účely (např. obranný průmysl);

CABECO AB ze Švédského království – diagnostická propojení pro automobily, el. propojení (kabelové svazky) i pro výkonné sportovní automobily;

TESCAN Brno, a.s. – elektronové mikroskopy s fokusovým iontovým svazkem, programovatelné řídicí jednotky a digitizéry s příslušenstvím.

Obr. č. 7: Analýza hlavních zakázek z celkových tržeb

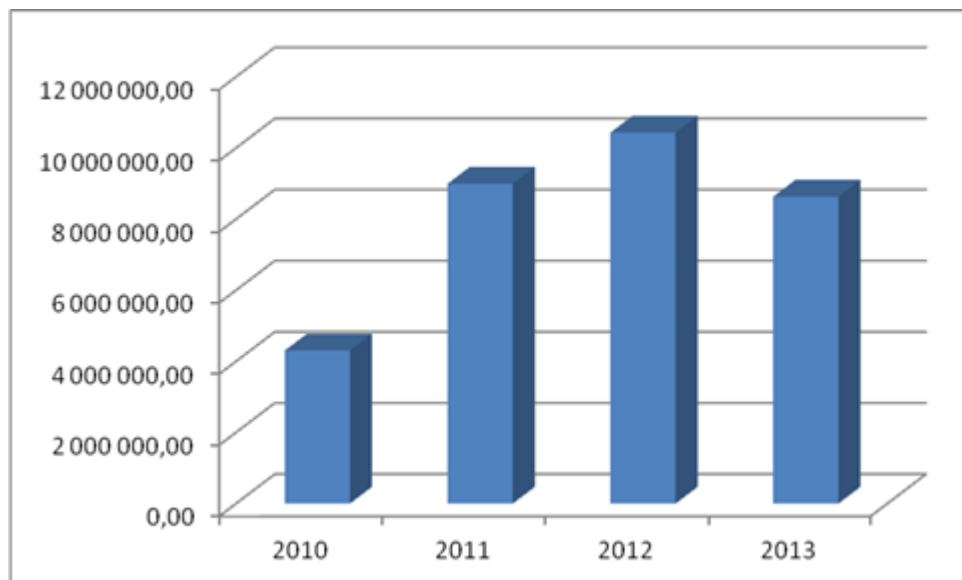


Odvětví nemá monopolní charakter a existuje na něm několik subjektů, které mají vybudovanou svou pozici. Jejich vzájemná konkurence je spíše nepřímá a projevuje se zejména existencí cenových stropů. Největšími hrozbami odvětví jsou:

- špatná volba odběratelů – především s nízkým růstem potenciálu. Vzhledem k vysokým přechodným nákladům, to může být zásadní hrozba;
- trendy k maximálním možným úsporám, které by se mohly dotknout i produkce firmy
- státní zásahy

Ziskovost odvětví je zatím vysoká, do budoucna je však nutno počítat s vysokými nároky na investice vyplývající z legislativy. Hlavní prostor pro zvýšení ziskovosti je především u vstupů – dodavatelů, kteří se podílejí 80% na nákladech družstva. Hrozbou do budoucna jsou výrazně vyšší a rostoucí ceny vstupů, zatímco situace na trhu neumožní zvýšit ceny výstupů. Struktura portfolia odběratelů je zobrazena na obrázku 7. Družstvo uskutečňuje výrobu především pro zahraničí. V roce 2013 činil objem výroby 64% a v rámci České republiky 36% své výroby.

Obr. č. 8: Tržby od roku 2010 do roku 2014 s odběratelem Neways E.I.N.V.



Díky vzájemné spolupráci a dlouhodobým úkolům, dochází k motivování a dosažení společného cíle a tak výroba od roku 2011 stoupla díky nové výrobě nových komponentů pro farmaceutické odvětví. Bohužel v letošním roce došlo k ponížení zakázek a nebudou se opakovat velké projekty roku 2011 a 2012.

Zahraniční obchodní partneři neustále zvyšují požadavky na kvalitu a rychlost dodávek komponentů, které jsou ochotny zadávat externím dodavatelům. Aby bylo možné tyto požadavky uspokojit, je potřeba spolupracovat se zákazníky již ve fázi vývoje jejich

produktu, inovovat výrobní proces, důkladně a dlouhodobě vzdělávat zaměstnance, aby se naučili vyrábět efektivně a s co nejnižší chybou. Kvalita produktů družstva by brzy přestala vyhovovat požadavkům odběratelů, družstvo by ztratilo svoji prestiž a vyjednávací pozici se zahraničními partnery. Bylo by obtížné zapojovat se do dalších vývojových projektů našich zahraničních partnerů. Zaměstnanci a to zejména osoby se zdravotním postižením by obtížně hledali nové uplatnění na trhu práce.

2.2 Konkurence

Sběr informací o konkurenci je na průmyslovém trhu dlouhý a obtížný proces. Proto je zhodnocení pozice podniku na trhu práce velmi těžké. V okolí družstva je mnoho konkurentů, které podnik neustále ohrožují.

Mezi největší konkurenty v současné době patří tyto firmy:

Elektro - kabelová konfekce, kabelové svazky

- Otava, výrobní družstvo,
- Flexcon s.r.o.,
- ELFRA s.r.o.,
- ROHDE a SCHWARZ s.r.o.,
- Draka Kabely s.r.o.

Těsnění - ploché těsnění

- KALINA Industries s.r.o.,
- Těsnění Nývlt s.r.o.,
- EBK Eret Bernard s.r.o.

Textil - šití konfekce a textilních doplňků

- VKUS Klatovy, výrobní družstvo,
- DITA Tábor, výrobní družstvo,
- Otava, výrobní družstvo

Trh v České republice je velmi malý, již plně obsazený a zároveň má družstvo STYL hodně konkurentů. Jedinou výhodou pro družstvo je, že uzavřela smlouvu se zahraniční firmou Si-Lectron, která přináší ohromné pozitiva. Díky této firmě STYL získává nové zákazníky (příkladem je Audion z Holandska).

2.3 Rozvoj lidských zdrojů

Analýza potřeb zaměstnanců patří mezi jeden z nejdůležitějších součástí personálního plánování. Slouží ke zjištění, jaké vzdělání, školení zaměstnanci vzhledem k potřebám organizace vyžadují a které konkrétní rozvojové aktivity mohou zvýšit jejich výkon, protože postižení lidé mají nárok na plné společenské uplatnění jako kdokoliv jiný. Cílem je vybudovat prostředí a vytvářet vhodné podmínky pro výkon zaměstnání s důrazem na větší účast vzdělávacího systému (nástroje vzdělávací, rekvalifikační a celoživotní učení), tak aby zdravotně postižení mohli spokojeně fungovat. Zájmem firmy musí být při tomto výzkumu neustálý monitoring situace mezi zaměstnanci. Při všech kontaktech se zaměstnanci nesmí zapomínat na zaznamenávání případných nespokojeností a v případě zjištění závažných problémů cíleně zjistit příčiny a hledat řešení. Zjišťovat názory na otázky související se mzdovou politikou, ale i na spokojenost se službami uvnitř firmy, systém následnictví a kariérové možnosti ve firmě.

2.3.1 Dotazníkové šetření

Cílem dotazovaného šetření bylo zjištění zaměstnaneckým postojům k současnému zaměstnání a celkové spokojenosti a potřeb v pracovním vztahu, vztahy na pracovišti, mzdou a také jak zaměstnanci oceňují služby uvnitř firmy. Z jejich výpovědí pak dojít k doporučení ke zlepšení fungování družstva po personální stránce, která budou předložena vedení. Zaměstnancům byla zaručena naprostá anonymita což se týče jak při vyplňování dotazníku, tak při interpretaci výsledků dotazování.

Dotazník byl zaměřen na aktuální spokojenosti pracovních potřeb zaměstnanců družstva STYL, konkrétně na závodě Elektro v Plzni, v areálu Nová Hospoda. Analýza byla prováděna prostřednictvím anonymního dotazníku. Závod na Nové Hospodě momentálně zaměstnává celkem 75 zaměstnanců, z toho 24 zdravotně postižené. Cílovou skupinou byli zaměstnanci se zdravotním postižením. Dotazník byl předán zaměstnancům osobně autorkou práce a nebo paní Jaroslavou Kudrnovou z ekonomického oddělení, která poskytla informace a podklady při vypracování bakalářské práce. S pracovníky, kterým autorka osobně rozdala dotazník a také na závěr provedla krátký rozhovor, kde se pracovníci mohli vyjádřit více k volbě odpovědi, tím bylo získáno většího rozhledu na danou problematiku. Do analýzy bylo zařazeno tedy 24 dotazníků. Z celkového počtu 24 dotazníků se podařilo získat 18 vyplněných. Respondenti odpovídali na 12 jednoduchých otázek výběrového typu a poslední otázka polootevřeného typu, kde respondenti mohli uvést svojí odpověď anebo

vyjádřit svůj názor či další připomínky. Rozřazovací prvky anonymního dotazníku jsou pouze věk a pohlaví. Dotazník je přiložen v závěru práce v Příloze A.

2.3.2 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

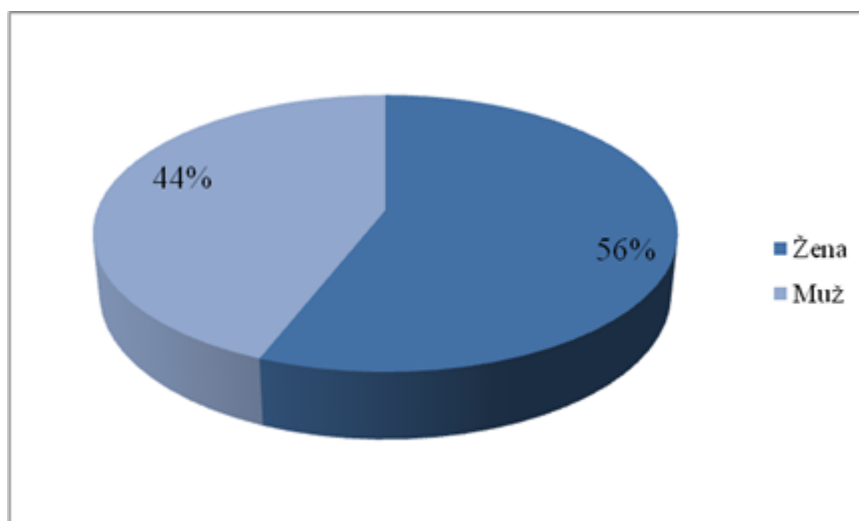
V této kapitole jsou vyhodnoceny konkrétní výsledky dotazování. Zároveň je zhodnoceno, co si zaměstnanci družstva představují pod pojmy potřeby k vykonávání práce a pracovními podmínkami.

Tab. č. 2: Návratnost dotazníků

Počet rozdaných dotazníků	24	100%
Počet navracených dotazníků	18	75%
Počet nevrácených dotazníků	6	25%

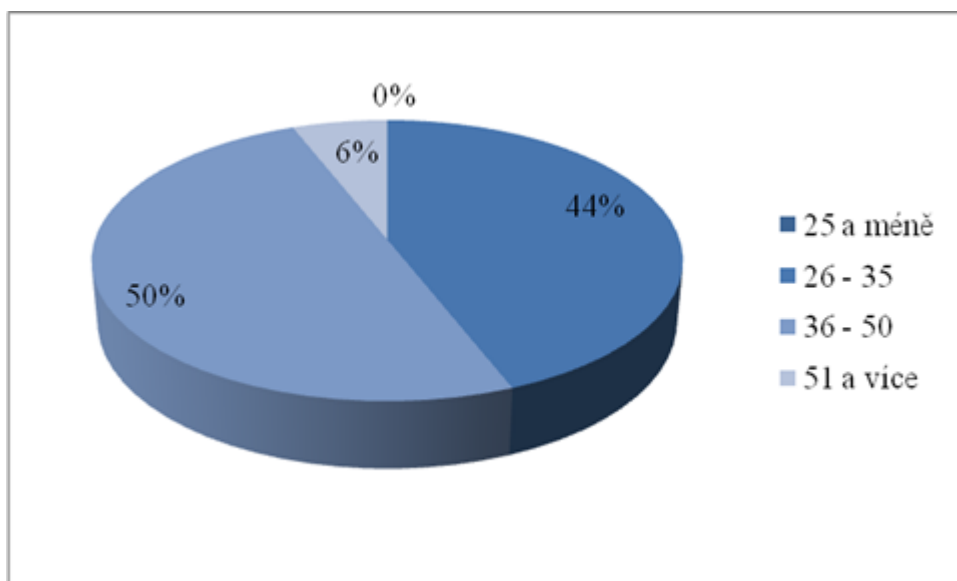
Z předešlé tabulky vyplývá, že návratnost dotazníků byla následná. Bylo rozdáno celkem 24 dotazníků. Z tohoto počtu se vrátilo a bylo vyhodnoceno 18 dotazníků, tj. 75%. Musíme vzít na vědomí, že v provozu bývá větší absence a nemocnost zdravotně postižených osob, a tak s počtem navracených dotazníků je přijatelný.

Obr. č. 9: Jakého jste pohlaví?



Z grafu (Obr. č. 9) je patrné, že v závodu Elektro je větší zastoupení zdravotně postižených žen, které tvoří 56%.

Obr. č. 10: Jaký je Váš věk?

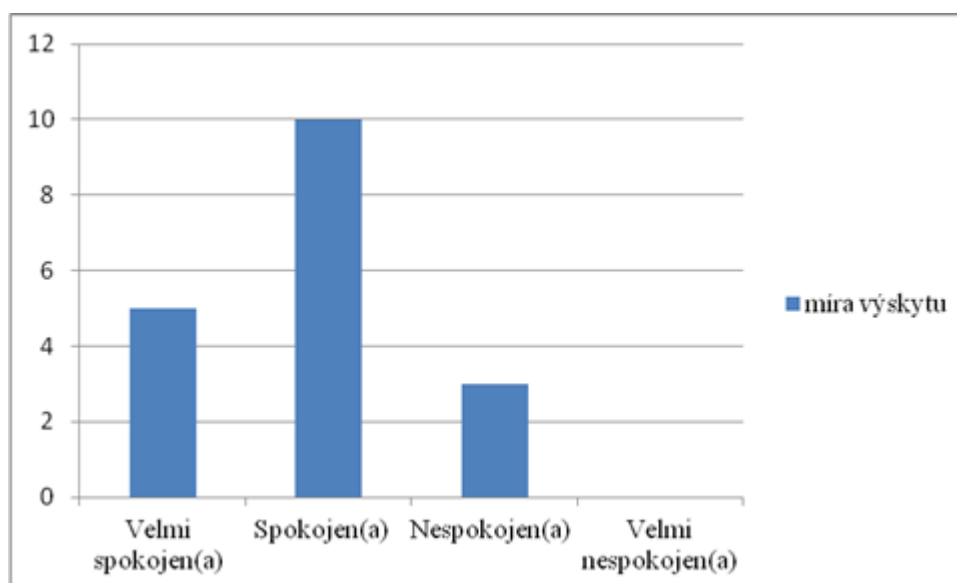


Provozovna zaměstnává převážně osoby se zdravotním postižením ve věkové kategorii 36 až 50 let. Lze usoudit, že lidé se zdravotním postižením si práce více váží, pracovní místo často nemění než ostatní zaměstnanci a proto se jedná o zaměstnance stálé a kteří v družstvu Styl pracují delší dobu. Další hojně zastoupená věková skupina je věk 26 až 35 let. Nejméně ve věkové skupině 25 let a méně.

Tab. č. 3: Jak jste spokojeni s všeobecnými podmínkami pro svoji práci?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	5
Spokojen(a)	10
Nespokojen(a)	3
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 11: Jak jste spokojeni s všeobecnými podmínkami pro svoji práci?

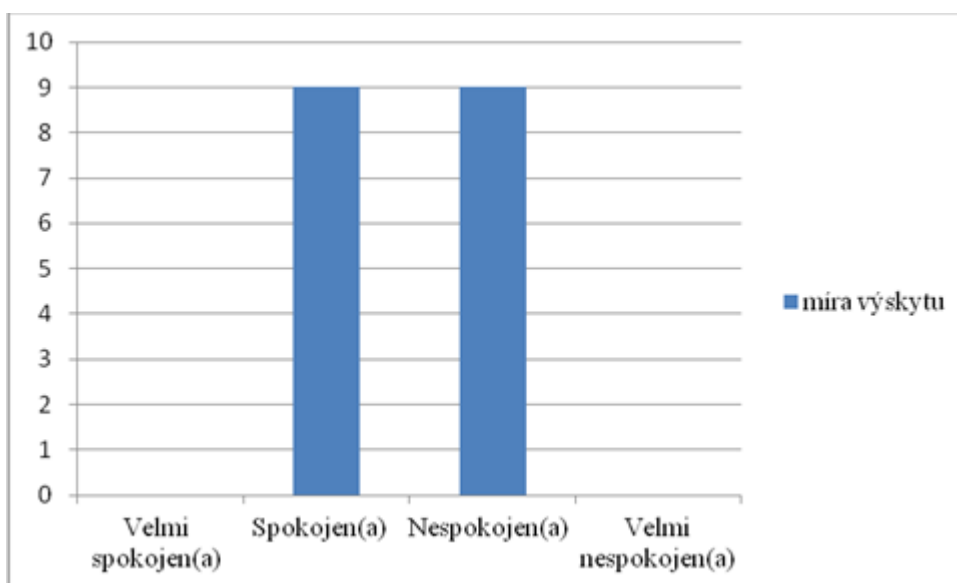


Autorka práce předpokládala, že většina zaměstnanců bude s celkovými všeobecnými podmínkami spokojeni. Z dotazníků je vidět, že pro 10 dotazovaných jsou podmínky přijatelné a 3 respondentů zvolilo možnost spíše miň vyhovující. Přesto si zaměstnanci vychvalují vhodnost pracovní doby, jak vzhledem k zdravotnímu postižení, tak i vzhledem k rodinné situaci zaměstnance. Otisk prstů zaměstnanců za účelem vstupu na pracoviště byl dalším bodem pro zaměstnance, kteří vyjadřovali nespokojenost. Nový způsob evidování příchodu do práce byl zaveden v závodu na začátku loňského roku. Nespokojenost od zaměstnanců bylo nejen z důvodu špatného fungování systému, otisk prstu selhával, až nakonec zaměstnanci si museli pořídit čip, ale také z důvodu, že by si kartu příchodu předávali mezi sebou, a tak evidovali kolegy, kteří do práce daný den nepřišli. I přes to, že vedoucí daného úseku kontroluje a zaznamenává kdo je na směně a kdo ne.

Tab. č. 4: Jak jste spokojeni s informacemi, které dostáváte o výsledcích společnosti?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	0
Spokojen(a)	9
Nespokojen(a)	9
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 12: Jak jste spokojeni s informacemi, které dostáváte o výsledcích společnosti?

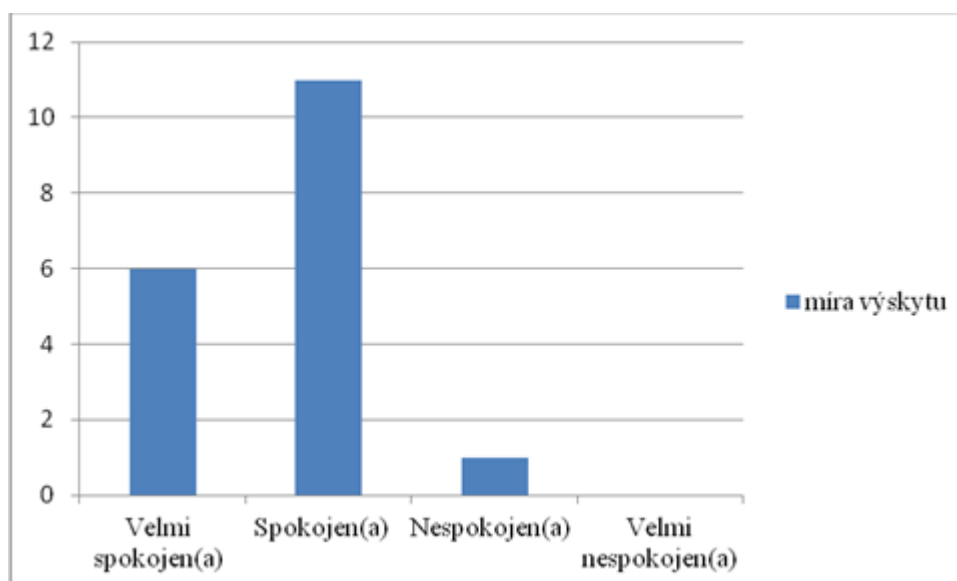


Po provedené analýze se předpokládalo, že s informovaností firmy bude pro všechny popřípadě pro větší část uspokojivé. Ale po dodatečném rozhovoru, pracovníci zvolili možnost odpovědi nespokojený s informovaností výsledků společnosti z důvodu začátku letošního roku, kdy proběhlo v závodě k snižování pracovních míst. Důležitý je termín pracovní smlouvy, jak už smlouva na dobu určitou přináší a pro zaměstnance zvýšenou nejistotu ohledně udržení pracovního místa.

Tab. č. 5: Jak jste spokojeni s příležitostmi osobního rozvoje a kariérového růstu v rámci firmy?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	6
Spokojen(a)	11
Nespokojen(a)	1
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 13: Jak jste spokojeni s příležitostmi osobního rozvoje a kariérového růstu v rámci firmy?

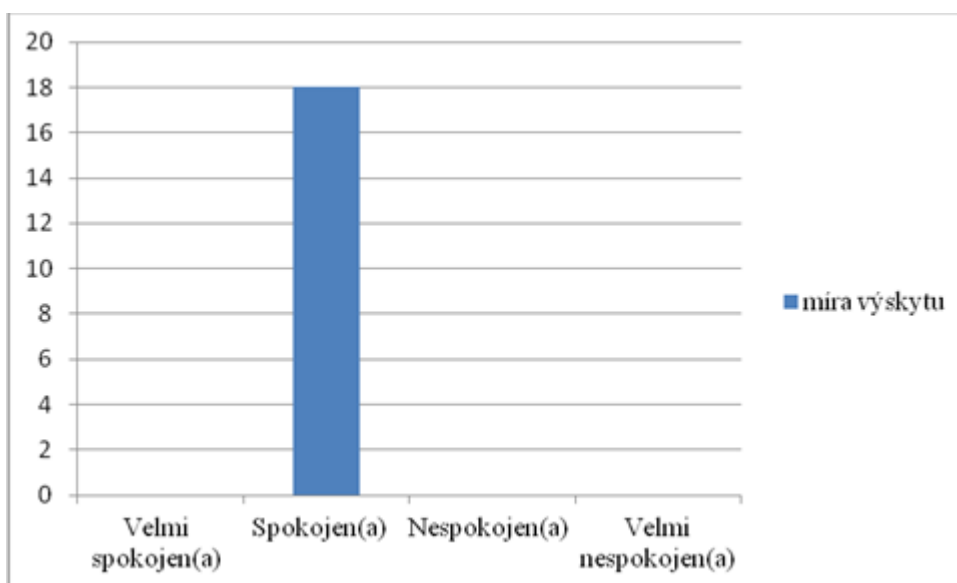


Pokud jde o osobní rozvoj a kariérový růst je podle vyobrazeného grafu spokojenost velmi přijatelná. Převážná část respondentů je spokojena se svým rozvojem a dokonce 6 respondentů si kariérový růst nemůže vynachválit. Možnost osobního rozvoje je v tomto malém podniku velmi omezená možností nějakého postupu na vyšší pozici a tím i nedostatečná investice do vzdělávání zaměstnanců. I přesto lze vyčíst, že spokojenost zaměstnanců vzhledem k daným podmínkám jsou uspokojivé.

Tab. č. 6: Jak jste spokojeni se školením potřebným pro výkon Vaší profese?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	0
Spokojen(a)	18
Nespokojen(a)	0
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 14: Jak jste spokojeni se školením potřebným pro výkon Vaší profese?

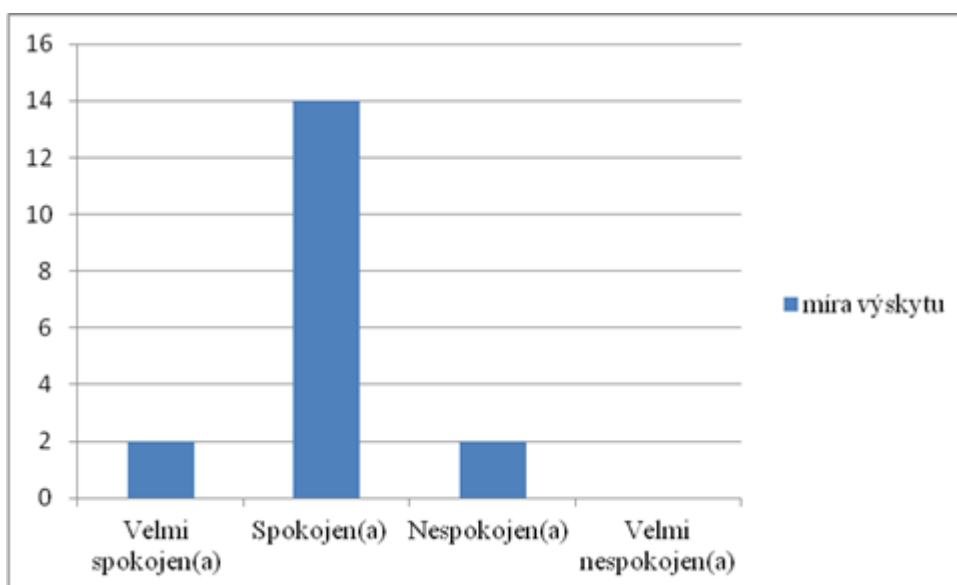


Co se týče účasti zaměstnanců na školení, tak všech 18 respondentů zvolilo možnost odpovědi spokojenosti, přestože se žádného školení neúčastnili, jak se autorka práce po dodatečném rozhovoru dozvěděla. Za školení všichni mají spojené s vstupním zaškolením, které trvá 20 minut. Za tuto dobu vedoucí vyzpozoruje jak je daný zaměstnanec schopný danou práci dělat. Další zaučování a učení s podmínkami a pokyny provozu zaměstnanec přebírá už pak jen během každodenní práce.

Tab. č. 7: Jak jste spokojeni s technickou úrovní Vaší práce (vybavení přístroji, technikou, nářadím, počítači, softwarem,...)?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	2
Spokojen(a)	14
Nespokojen(a)	2
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 15: Jak jste spokojeni s technickou úrovní Vaší práce (vybavení přístroji, technikou, nářadím, počítači, softwarem,...)?

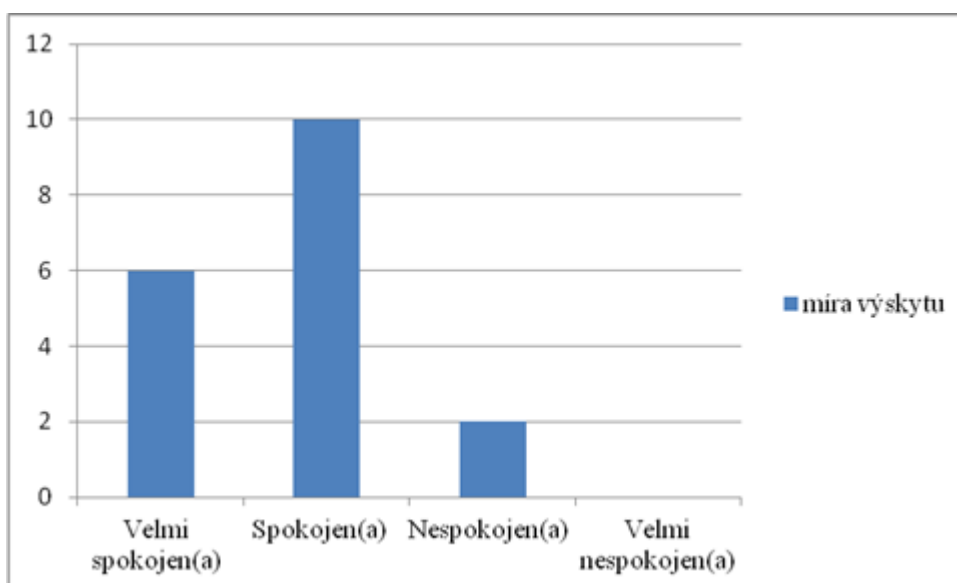


Technická vybavenost, vzhled a umístění pracoviště, dále vybavení potřebné k práci udává z grafu jasně danou spokojenost. Zaměstnanci nezmínili ani žádné stresy s vykonávanou prací a organizací času. Potřebná technika jim umožňuje bezproblémové plnění úkolů v požadovaných termínech.

Tab. č. 8: Jak jste spokojeni s pracovním prostředím (osvětlením, hygienické zařízení,...)?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	6
Spokojen(a)	10
Nespokojen(a)	2
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 16: Jak jste spokojeni s pracovním prostředím (osvětlením, hygienické zařízení,...)?

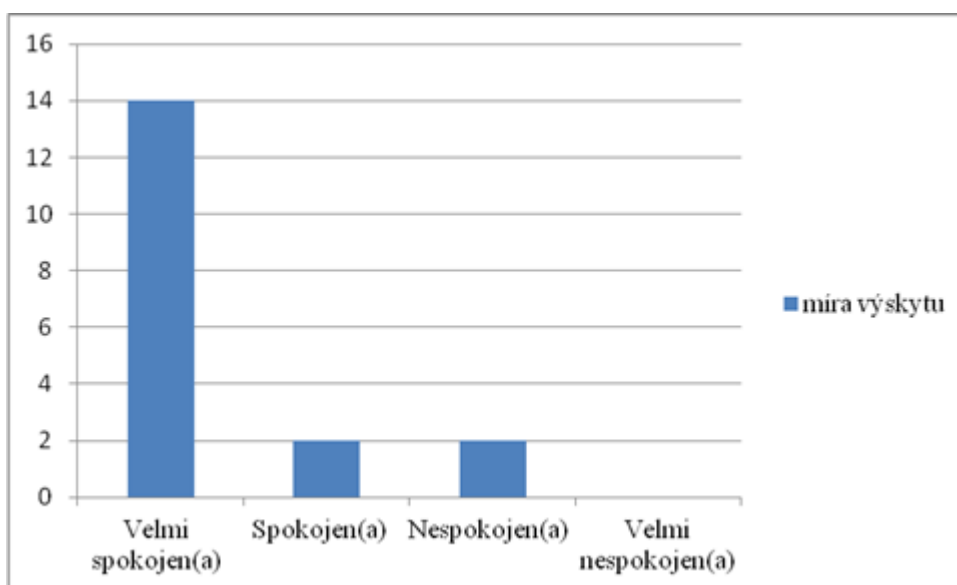


I s pracovním prostředím jsou zaměstnanci nad míru spokojeni. Jako doplňující otázka po vyplnění dotazníku byla na hluk, jestli na pracovišti vzniká a jestli je ruší při výkonu. Většina respondentů se vyjádřili, že žádný hluk nevzniká.

Tab. č. 9: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni horizontální (mezi kolegy)?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	14
Spokojen(a)	2
Nespokojen(a)	2
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 17: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni horizontální (mezi kolegy)?

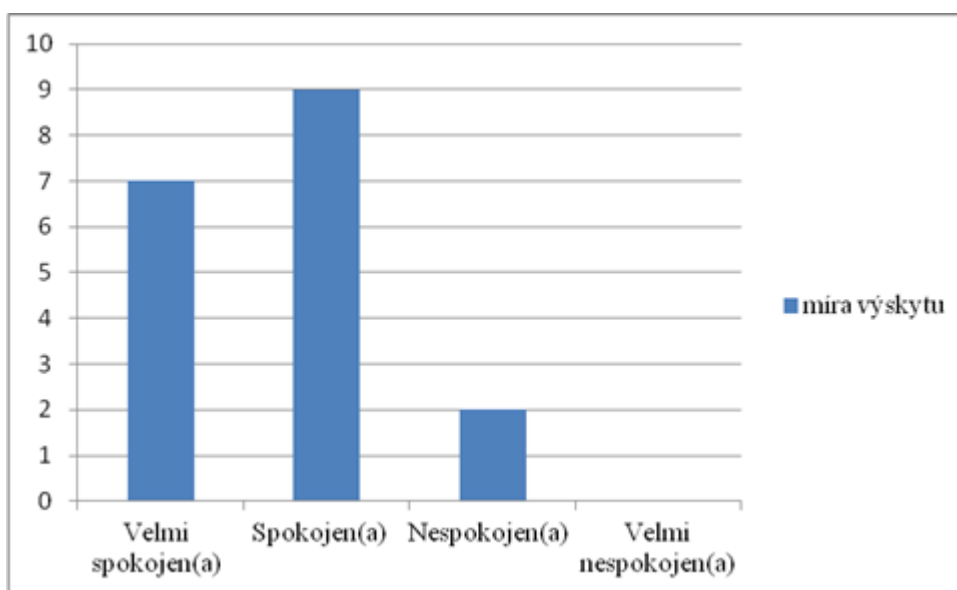


Dobré vzájemné mezilidské vztahy a fungující vzájemná komunikace podle respondentů vytváří na pracovišti pro všechny pozitivní atmosféru. Těchto respondentů bylo celkem 14 z 18. Nicméně menší část zaměstnanců zmínila občasné nežádoucí chování. Z 2 respondentů, kteří jsou nespokojeni se vztahy na úrovni vertikální, udávají za důvod hlavně pomluvy a neochotu spolupracovníků.

Tab. č. 10: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni vertikální (mezi nadřízeným a Vámi)?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	7
Spokojen(a)	9
Nespokojen(a)	2
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 18: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni vertikální (mezi nadřízeným a Vámi)?

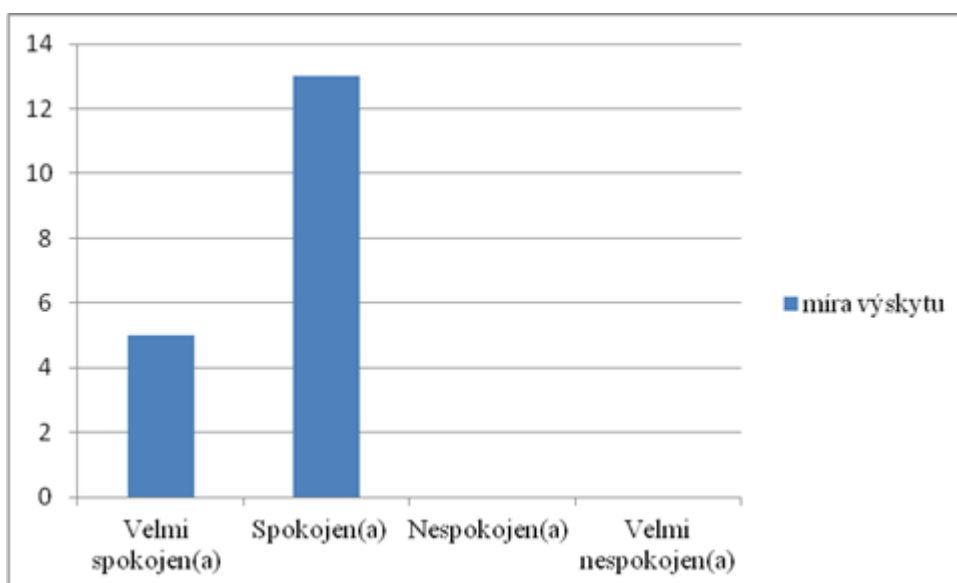


Vztah mezi nadřízeným a zaměstnancem je pozitivně nevyrovnaný. Zaměstnavatel, tedy nadřízený, je ten, kdo má nadřízenou pozici a rozhoduje nejen o věcech pracovního charakteru, ale i o budoucnosti pracovního vztahu. Když je spolupráce mezi nadřízeným a zaměstnancem bezproblémová, dále je vzájemná důvěra, tak je tento vztah dokonalý. Na základě provedeného rozhovoru jsem vyhodnotila, že zaměstnanci vnímají vztah s nadřízeným převážně jako uspokojivý. Přesto zaměstnanci volí strategii, tak aby neuváděli odlišné názory nebo nepožadují o zbytečné požadavky nadřízeného. Respondenti jsou si vědomi některých možných následků.

Tab. č. 11: Jak jste spokojen s vlastní efektivitou (přínosem, výkonností)?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	5
Spokojen(a)	13
Nespokojen(a)	0
Velmi nespokojen(a)	0

Obr. č. 19: Jak jste spokojen s vlastní efektivitou (přínosem, výkonností)?

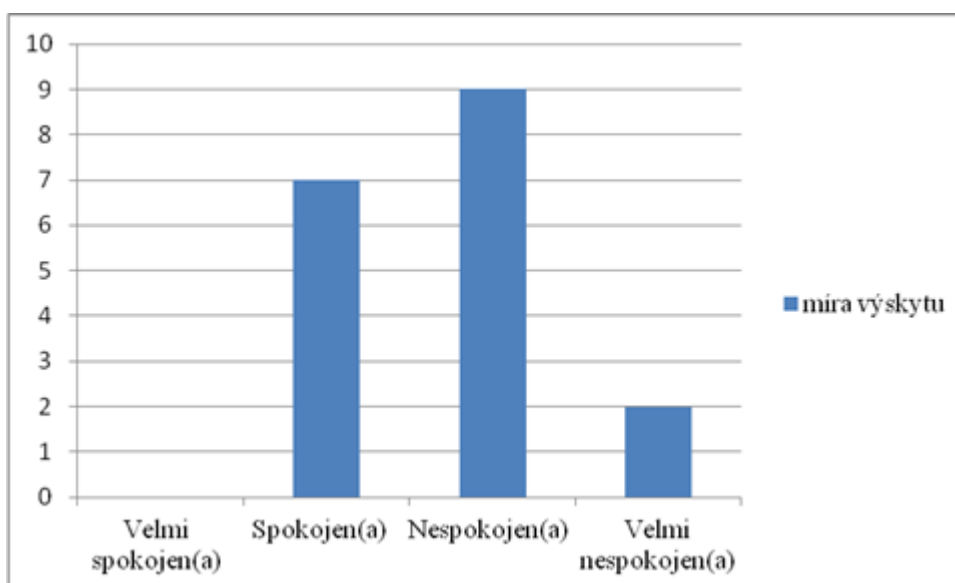


Celkem 13 respondentů si myslí, že svojí prací přináší výsledky prioritních cílů. Dokonce 5 zaměstnanců svojí výkonností jsou nadměru spokojeni.

Tab. č. 12: Jste spokojeni s morálním oceněním své práce?

	Četnost (počet jedinců)
Velmi spokojen(a)	0
Spokojen(a)	7
Nespokojen(a)	9
Velmi nespokojen(a)	2

Obr. č. 20: Jste spokojeni s morálním oceněním své práce?



Mzdové ohodnocení bylo již zmiňováno u třetí otázky „Jak jsou zaměstnanci spokojeni s všeobecnými podmínkami“. Z odpovědí respondentů se jeví, že platové ohodnocení berou jako neadekvátní k jejich odvedené práci. Zmiňovali, že už asi od roku 2007 se výše platebního ohodnocení vůbec nezměnilo. Jeden ze zaměstnanců zmínil, že pracoval na pracovišti 1, kde byli dále benefity odměňováni zaměstnavatelem zaměstnanec podle toho jak to dělá. Ale byl přidělen na pracoviště 2, z důvodu náhrady nemocného kolegy. Práce na pracovišti 2 je pro zaměstnanec uspokojivější, přestup na tento úsek mu byl umožněn, ale už mu nikdo neoznámil, že na tomto pracovišti nejsou měsíční odměny od nadřízeného.

Otevřená otázka dotazníku

Co je podle Vás hlavním důvodem toho, proč je pro osoby se zdravotním postižením obtížnější najít pracovní uplatnění?

Hlavním důvodem, který respondenti uvedli je problém v uplatnění těchto osob na trhu práce. Sami přiznávají, že poskytnout vhodné a dostatečné přijatelné místo pro ně je náročné. Proto si váží a cení si příležitosti, kterou jim poskytuje družstvo. S tímto problémem také souvisí nedostatečná finanční podpora od státu a povzbuzování, jak si respondenti myslí.

2.3.3 Závěr vyplývající z výsledků dotazníkového šetření

V této kapitole se bude autorka zabývat, co si zaměstnanci se zdravotním postižením družstva představují pod pojmem pracovní podmínky, které vedou k uspokojení zaměstnanců. Největší část zde tvořili lidé se zdravotním postižením ve věku 36 až 50 let, kteří zde zaujímají 50%. V závodě je patrná převaha žen se zdravotním postižením, která zde tvoří 56%. Na otázku, jak jsou spokojeni s všeobecnými podmínkami pro jejich práci, odpovědělo 83%, že jsou nad míru velmi spokojeni nebo spokojeni. Veškeré pracovní podmínky jsou podrobněji rozebrány v dalších otázkách zvlášť. Informovanost o výsledcích společnosti a situaci firmy na trhu se pro zaměstnance zdálo nedostačující, jak tvrdí polovina respondentů. Všichni respondenti v průběhu rozhovoru zmínili nejistotu zaměstnání. A to buď v souvislosti s formou pracovního úvazku anebo záporných hodnot současného zaměstnání. Tato nejistota je zaměstnanci formulovaná s jistými faktory. Hlavním faktorem je pracovní úvazek na dobu určitou, dále výkyvy zaměstnanců v družstvu. Co se týče kariérového růstu, tak tu příležitost vidí 62% jako uspokojivou a dokonce 34% jako velmi uspokojivou. Velká řada zaměstnanců si myslí, že pro ně zaměstnanost hraje u nich významnou roli a to jak pro získání prostředků k obživě ale také pro začlenění do společnosti. Proto zaměstnanci se zdravotním postižením považují kariérový růst v podporování těchto osob k nalezení práce i přes překážky a bariéry pro postavení na trh práce. S touto otázkou souvisí další otázka, která ukázala, že 100% zaměstnanců je spokojených se školením a zaučováním. Další téma dvou otázek byly o pracovních podmínkách ve smyslu prostoru k práci, pracovního prostředí a vybavení. Z odpovědí respondentů bylo zřejmé, že pracovní prostředí a vzhled pracoviště byl velmi kladně ohodnocen. Také pracovní prostředí berou jako předem dané a se současnou úrovní

automaticky počítají. Mezilidské vztahy zaměstnanci hodnotí 88 % kladně. Vztahy s kolegy a pracovním kolektivem jsou hodnoceny jako nejpozitivnější aspektem z pracovních podmínek. Respondenti často uváděli, že s kolegy je nejlepší vztah, že jsou to lidi, se kterými se dá domluvit, že všichni na pracovišti jsou v pohodě a že vytváří pracovní rodinu. Zmínili se, že s kolegy se setkávají i mimo práci. Práce je pro respondenty místem, kde získávají nové přátele. Vztah se zaměstnavatelem, už nebyl tak výborný, objevilo se tu i několik nespokojeností. Pouze 39% hodnotili jako velmi spokojivý, 50 % jako spokojivý a 11% i jako nespokojený. V rozhovorech se následně objevili určité nespokojenosti ze strany respondentů. K dané otázce se respondenti vyjadřovali s větší opatrností než k ostatním otázkám a nechtěli se daným tématem v rozhovoru víc zabývat. Respondenti respektují nadřízeného, nemluví do vedení, nemají potřebu kritizovat, tak aby nemohl tento vztah mezi ním a nadřízeným narušit. Jeden ze zaměstnanců hodnotil vztah k jednomu kolegovi (nezbytné je dodat, že tento zaměstnanec v družstvu už nepracuje) jako neadekvátní ze strany zaměstnavatele. Příčina problému byla šance nadále pracovat v družstvu jako brigádník. Družstvo vzalo brigádníka jako pomocnou sílu v dané době, kdy bylo více práce, tento brigádník měl uznaný stupeň III – těžká závislost a proto mu i vyhovovalo, že bude pracovat jako výpomoc. Ale vedení po čase přišlo s tím, že ho zaměstnají. Tím by ale pro brigádníka znamenalo, že by se musel vzdát daného stupně, což by bylo pro něj nevýhodné. Bohužel měl na vybranou jen možnost přijmout pracovní místo nebo odejít. Tato situace byla pro jednoho respondenta nepřijatelná a také nepochopitelná. Přesto autorka práce musí říct, že respondenti hodnotili svůj vztah s nadřízeným i přes jisté problémy jako dobrý. Velká část zaměstnanců je přesvědčena, že odvádí kvalitní práci a jsou pro firmu užiteční. Platové ohodnocení je nejproblematičtějším tématem pracovních podmínek, jelikož respondenti se k tomuto tématu vyjadřovali nespravedlivě, 62 % respondentů pociťují jako nemotivační. Mzda byla při pohovoru hodnocena jako důležitá až zásadní. Přesto polovina respondentů zmínila, že i přes velkou důležitost platu, by vyšší mzdu nevyměnili za práci, která jim nepřijde zajímavá. Spokojenost je i z nabídky benefitů, mezi nejoblíbenější patří příspěvky na stravování a finanční odměna od nadřízeného. V poslední otevřené otázce, která se týkala vlastního názoru na problémy zaměstnávání zdravotně postižených, se všeobecně nejvíce objevil problém uplatnění na trhu práce. Dalším důvodem je snižování vstřícnosti firem k zaměstnávání osob s postižením. Nadále se ještě objevují lidé, kteří nejsou schopni přijmout osoby se zdravotním postižením za své partnery a zaměstnance se všemi právy. Zaměstnávání zdravotně postižených přináší nejen finanční problém, ale také další negativní důsledky a příčiny, kterými by se osobám se zdravotním postižením mohli mít negativní dopad. Mohli bychom sem zařadit společenské

chování, nedostatek příležitostí k získávání zkušeností a dovedností, snižování sebevědomí, omezení sociálních kontaktů a tak dále.

2.4 SWOT analýza pracovních podmínek pro zdravotně postižené družstva STYL Plzeň

SWOT analýza vytváření přijatelných podmínek pro zdravotně postižené má pomáhat řešit jak vnitřní prostředí (silné a slabé stránky), tak i vnější prostředí (příležitosti a hrozby), které ovlivňují problematiku společnosti. Společnost má kontrolu a může ovlivňovat interní faktory, a to silné a slabé stránky. Na rozdíl od externích faktorů, hrozeb a příležitostí, které nelze nijak ovlivnit. Za pomoci dotazníkového šetření a informací poskytnutých družstvem, byla zpracována tato analýza. V části silných stránek dominuje poskytování zaměstnávání zdravotně postižených, převážně poskytovat vhodné pracovní podmínky. Problémem v družstvu je nastavení a schopností čerpání, rozdělování finančních prostředků na udržení a rozvoj poskytovaných pracovních míst. Družstvo by se mělo chopit svých silných stránek a příležitostí k poskytnutí uspokojivého pracovního místa, aby osoby se zdravotním postižením byli spokojeni s pracovními podmínky. Odhalením slabých stránek a hrozbám by se měla společnost pokusit o odstranění těchto negativních vlivů popřípadě se pokusit snížit. Z této SWOT analýzy budou vyplývat i následující opatření a návrhy, které by měla vést ke zlepšení pracovních podmínek a celkové spokojenosti zaměstnanců se zdravotním postižením.

Silné stránky

- Družstvo STYL umožňuje bezbariérové pracoviště.
- Zaměstnanci se ZP jsou cíleně rekvalifikováni.
- STYL má pracovní dobu 7,5 hod, ale umožňuje i ještě kratší či individuální pracovní dobu.
- Vedoucí jsou zvyklí na práci s handicapovanými pracovníky a snaží se jim vytvořit optimální podmínky v souladu s výrobními nároky.
- Vzhledem k tomu, že STYL má záměr udržet zaměstnanost nad 50% pracovníků s OZP, dává těmto pracovníkům (splňuje-li nároky na pracovní postavení) přednost.
- Motivují i příplatkem ke mzdě.

- Dlouhodobá zkušenost firmy s různými druhy nemocí a postižení zaměstnanců (např. vedoucí zvládnou i třeba epileptický záchvat, práci s hluchými zaměstnanci, pohybujícími se na vozíku apod.).
- Řada benefitů pro zaměstnance.
- Příspěvek na stravování v podobě stravenek
- Velká možnost pro uchazeče o práci (nízké nároky).
- Organizace sdružující osoby se zdravotním postižením.
- Vzájemná a vstřícná komunikace ze strany organizace.

Slabé stránky

- Nízká finanční podpora zaměstnanců.
- Mezilidské vztahy – část zaměstnanců zmínilo ne příliš vhodné chování ze strany vedení, problémy mezi lidmi není na všech úsecích.
- Chybí komplexní systém informovanosti, špatná komunikace a předávání informací.
- Poskytování školení
- Velké množství práce – důsledkem snižování zaměstnanců na začátku roku, došlo k vykonávání více práce na zaměstnance, dříve stejné množství práce vykonávali například dva. Zaměstnanci vidí, že práce roste, ale platy zůstávají stejné.
- Málo pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
- Zvyšování požadavků na zdravotně postižené zaměstnance
- zánik některého závodu podporujících zdravotně postižené (např. z finančních důvodů, pro nezájem klientů)
- Nefunkční nástroje pracovních podmínek.
- přetrvávající nedůvěra zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených.
- Ne-realizace změn, které by přispěly k motivaci zdravotně postižených ke zvyšování vlastní kvalifikace.

Příležitosti

- využití finančních prostředků z EU
- možnost zvýšit vlastní propagaci díky nabídce práce pro zdravotně postižené
- vylepšení zaměstnávání zdravotně postižené za pomoci spolupráce s Úřadem práce
- společenské ocenění a ohodnocení personálu

Ohrožení

- Nepříznivý vývoj ekonomiky státu.
- Změna systému financování sociálních služeb.
- Konkurence nabízející lepší pracovní podmínky.

2.5 Výsledky SWOT analýzy a navržení návrhů na opatření

V předešlé kapitole SWOT analýza pracovních podmínek pro zdravotně postižené družstva STYL Plzeň byly odhaleny silné a slabé stránky, ale i příležitosti a hrozby pracovních podmínek zdravotně postižených. Díky přečtení odborných pramenů, dotazníkového šetření, osobních rozhovorů a získání informací od vedení družstva přispělo k vytvoření SWOT analýzy pracovních podmínek společnosti. Klíčovým faktorem bylo zjištění několik slabých stránek pracovních podmínek pro zdravotně postižené. Družstvo by se mělo v první řadě soustředit na odstranění alespoň části těchto slabých stránek. Spokojený zaměstnanec odvede lepší práci, než ten který je nespokojený. Proto budou navržena jednotlivá opatření, která by měla vést k zlepšení pracovních podmínek. Veškerá opatření budou následně zhodnocena.

Nízké mzdy zaměstnanců

Demotivující příjmy jsou sice aktuálním problémem. Bohužel je všeobecně dáno, že v daném odvětví, ve kterém se družstvo nachází je nutné čekat s nízkými příjmy. Družstvo využívá příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o nárokový příspěvek, který je vázán na splnění 50% obsazenosti pracovních míst osobami se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Pro určení výpočtu je třeba použít vyhlášku č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Maximální příspěvek na jednoho zaměstnance činí 8000 Kč za měsíc. Po uplynutí jednoho roku, po který zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může zaměstnavatel žádat o zvýšení uvedeného příspěvku a to do maximální výše 10 000 Kč za měsíc. Příspěvkem se nahrazují skutečně vynaložené finanční prostředky na mzdy nebo platy zaměstnanců a to ve výši 75 %. Také využívá slevy na daních. Pokud daňový poplatník dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu zaměstnává osoby se zdravotním postižením, dochází u něho ke snížení odváděné daně podle stupně postižení. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením se snižuje o 18 000 Kč ročně a při zaměstnávání osoby s těžším zdravotním

postižením se částka snižuje o 60 000 Kč za rok. Následná tabulka znázorňuje příspěvky na konkrétní závody družstva. Družstvo zaznamenalo nižší dotace z titulu zaměstnávání pracovníků se ZPS o zhruba o 1 milion Kč, dále má vyšší personální náklady z titulu zrušení možnosti krácení minimální mzdy u pracovníků se ZPS a to zhruba o 957 tis. Kč. Tento náklad bude pokryt dotací do výše 718 tis. Kč z titulu §78.

Tab. č. 13: Příspěvky

	Textil	Elektro	Závod 5				Celkem výr. Závody
			Knihařství	Panasonic	Těsnění	Ostatní	
Příspěvky § 78 další náklady – 2 tis.Kč	456	504	144	144	816	576	2 640
Příspěvky § 78 (10% přís. Na mzdu)							
Příspěvky § 78 (přís. Na mzdy a platy)	1 477	1814	492	468	2 750	2003	9 005

Nástupní plat zaměstnanců STYL-u se pohybují v rozmezí 9 až 10 tis. hrubého. Když porovnáme mzdu s průměrnou hrubou měsíční mzdou v plzeňském kraji, která činí 23 354 Kč, dojdeme, že daná mzda je směšná. Výše mezd se v dotaznících prokázala v 62 % jako neodpovídající. S danou problematikou se, ale bohužel družstvo nemůže nijak hnout. Mzdové sazby jsou přesně dané. Manipulace s penězi určené na mzdy nelze hnout, zde už tedy jasně vidíme, že pozornost zlepšujících opatření bude muset být zaměřena spíše na mezilidské vztahy, komunikaci a zlepšení celkového pracovního prostředí. Přesto mohou zaměstnanci získat příplatek. Příplatek je pro zaměstnance, kteří jsou dle rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení osobami se zdravotním postižením. Vyplácet je možno příspěvek ve výši 1,00 Kč za odpracovanou hodinu v daném měsíci a za každou odpracovanou hodinu nařízeného přesčasu v daném měsíci. Vedoucí závodů a útvarů je zodpovědný za včasné předání písemného podkladu do mzdové účtárny. Bohužel příplatek nenáleží zaměstnancům, kteří byli písemně upozorněni na porušení pracovní kázně. V tomto případě jim nepřísluší po dobu 3 měsíců následujících po měsíci, ve kterém bylo vydáno upozornění a také jsou-li ve výpovědní a zkušební lhůtě. Družstvo také poskytuje příspěvek na penzijní připojištění. Poskytovat příspěvek je možné pouze současně s vlastním příspěvkem zaměstnance. Další podmínkou je nepřetržitá délka pracovního poměru k 31.12. kalendářního roku a to dva roky. Smlouva o penzijním připojištění s příspěvkem zaměstnavatele mohou být uzavřeny pouze na návrh vedoucího závodu při splnění schválených kritérií a po projednání v představenstvu

družstva. Příspěvek je ve výši 1,5% z vyměřovacího základu na sociální pojištění zaměstnance. Společnost měsíčně přispívá každému zaměstnanci na stravování formou stravenek. Příspěvek je stanoven na základě odpracovaných dní. Vedení družstva se dohodlo nadále na zachování sociálního programu v poskytování stravenek.

Námět na vylepšení a možné řešení problémů, které autorka práce na místě vidí, je odměňování zaměstnanců alespoň pomocí finančních voucherů. Zaměstnanec, který se snaží a odvádí velký kus práce nad rámec svých povinností, dostane v konečném výsledku stejně zaplacen, jako někdo jiný, který se drží v ústraní a nijak se nesnaží je dost nespravedlivé. Z dotazníkového šetření si respondenti na nízkou mzdu stěžují a s velké části je to demotivující faktor. Touto alternativou by družstvo vytvořilo takzvaný prémiový systém. Zaměstnanec by dostal odměnu formou voucheru od svého vedoucího, kterou by proměnil v mzdové účtárně za peníze. Mohlo by se jednat o hodnoty 200 a 400 Kč. Vyčlenila by se 1 000 Kč částka pro každého vedoucího úseku, který by podle svého zvážení rozdělil v daném měsíci svým pracovníkům podle poměru odpracované práce. Takzvané menší poděkování ze strany vedoucího úseku za zvládnutí potřebných výsledků. Přesto, že by hodnota voucherů nebyla nijak vysoká, tak se autorka práce domnívá, že by zaměstnanci toto poděkování ocenili. K práci byla vybrána z katalogu (Tab. č. 14: Organizace zaměstnávající osoby se ZP v okrese Plzeň) k porovnání a dalšímu možnému doporučení pro družstvo STYL. K bližšímu zkoumání autorka práce podrobila institut a to družstvo OBZOR. V menší zkratce je zmíněno o družstvu OBZOR. Hlavní závod je umístěn v Plzni, kde také sídlí vedení družstva. Výrobní družstvo bylo založeno v roce 1965 a v současné době zaměstnává cca 119 pracovníků, z toho 100 zaměstnanců je zdravotně postižených. Hlavním výrobním programem družstva je výroba, montáž, prodej bovdenových hadic a bovdenových spojení pro automobilový průmysl. Po zjištění situace mezd u družstva OBZOR, bylo zjištěno, že mzdy jsou bez menších odchylek podobné. Přesto nabízejí odměňovací vouchery, které byly navrženy pro zlepšení problému pro STYL. Pozitivní názor na vouchery měl i předseda představenstva OBZORU Zdeněk Sobota. Toto finanční zatížení by bylo zcela nepatrné a realizovatelné zavedením návrhu.

Mezilidské vztahy (nadřízený/podřízený)

Převážná část respondentů byla s vertikálními vztahy spokojena, ale přesto dochází k nevhodnému chování ze strany vedení. Protože vedení přichází o důležitý kontakt se zaměstnanci, protože převážnou část pracovní doby tráví v kanceláři, nejsou tak v obraze

o jednotlivých jedincích. Jak bylo uvedeno v dotazníkovém šetření na nevhodné chování vedení k zaměstnanci, který si vážil možnosti práce a byl postaven před krutým rozhodnutím (vzdát se uznání stupně III – těžká závislost), tak aby nadále mohl pracovat v družstvu, ale zároveň, aby společnost nepřicházela o výhody. Problém v současné době je bohužel naopak, kvalita a schopnost práce zdravotně postižených lidí se snižuje. Nejsou lidé, kteří by chodili pravidelně do práce. Pro mladší generaci je za trest chodit do práce, kde se při příchodu do práce používají čipové karty. Dále si mohou sáhnout pro podporu od státu. Proto by se vedení mělo zamyslet nad danou situací a zvážit nabízené možnosti pracovních míst. Dále vztahy na pracovišti souvisí, také s informovaností o situaci družstva. Tento faktor byl velmi negativně ohodnocen respondenty. Proto by vedoucí měl se svým pracovním týmem vytvořit určitý vztah a důvěru. Je potřeba zavést určitá individuální setkání nadřízeného se zaměstnanci daného úseku, kde by byla věnována současná situace podniku, žádostem, ale také i připomínkám. Porada by mohla probíhat přibližně 1x za měsíc. Postižený člověk je také komunikativně znevýhodněn. Nemůže si vybudovat tak rozsáhlou komunikační síť jako kdokoliv jiný. Nemůže přijímat komunikativní úlohy. I tohohle hlediska by porady byly užitečné k vysvětlení špatně pochopeného požadavku po zaměstnancích. Vedoucí úseku při této schůzce by měl prostor pro svoje připomínky, také však na osobní pochvalu.

Školení

Výsledek z dotazníkového šetření bylo, že řada zaměstnanců je spokojena se školením družstva, přestože se žádného školení se neúčastnili. Za školení všichni mají spojené se vstupním zaškolením, které trvá 20 minut. Zdravotně postižené nemůžeme vytěšňovat na okraj společnosti. Patří nedílně mezi nás. V procesu integrace zdravotně postižených do pracovního procesu je nutné se snažit o jejich rozvoj a ne poukazovat na jejich znevýhodnění. A tak se autorka bakalářské práce slídila, jak je to doopravdy se školením. Se vzděláváním zaměstnanců má družstvo dlouhodobé zkušenosti. Doposud byl kladen důraz zejména na vzdělávání THP pracovníků či vedoucích závodů. Výrobní dělníci byli spíše individuálně poučeni svými přímými nadřízenými při přechodu na jinou práci. Proto by dotazníkové šetření souhlasilo, ale přesto si autorka práce myslí, že by bylo vhodné zavést školení pro pracovníky. Vzhledem k nákupu nových strojů i spolupráci na vývoji propracovaných produktů je třeba věnovat vzdělávání větší pozornost. Družstvo už má zkušenost s vedením projektů podpořených z veřejných zdrojů. Realizační tým byl zapojen do řízení projektu s názvem Elektrokontakt, který byl podpořen z programu

EUREKA. Díky dobré spolupráci výrobních družstev v ČR získali pracovníci STYL-u i cenné informace o řízení projektů podpořených z OP LZZ od výrobního družstva OBZOR PLZEŇ. I přesto nebyla přidělena finanční podpora z veřejných prostředků na tento grantový projekt. Družstvo žádalo podporu z důvodu především jedinečnosti vyráběných speciálních výrobků. Přestože v kraji jsou další výrobci zabývající se výrobou kabelových svazků. Obecně lze říci, že výroba elektro-svazků není nijak výjimečná. Družstvo se nepohybuje v nekonkurenčním prostředí. Proto se dále budeme zajímat o tento zavrhnutý projekt, který by pomohl k proškolení pracovníků a také k zlepšení pohledu zaměstnanců na jejich pracovní podmínky a práci.

Družstvo STYL požádalo o finanční podporu evropský sociální fond v ČR (ESF) z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) na Stylové vzdělávání – nové technologie i pro OZP. ESF je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Posláním je rozvíjení zaměstnanosti, podpora sociálního začlenění osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Základní programy na období 2007–2013, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v České republice, jsou:

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

OP LZZ je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondu EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,88 mld. €, což činí přibližně 7% veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. €.

2.6 Projekt

Projekt vytvořený družstvem STYL s hlavním cílem vytvořit efektivní systém vzdělávání pracovníků, který povede k naplnění plánovaných přínosů.

2.6.1 Identifikace projektu

Název projektu:	STYL-ové vzdělávání – nové technologie i pro OZP
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	01.01.2014
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	30.04.2015
Doba trvání v měsících:	16
Název globálního grantu:	Další profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu

2.6.2 Obsah projektu

Předmětem projektu je specializované, technicky náročné školení pro 68 zaměstnanců výrobního družstva STYL Plzeň v oblasti výroby komponent pro produkty, jejichž vývoj právě probíhá. Odborníci ze závodu Elektro se v posledních letech začali ve větší míře zapojovat do vývojových projektů zákazníků. Díky tomu mohou ovlivnit výrobní proces. Proto, aby byla výroba více efektivní a zvýšila se kvalita některých operací, nechává si družstvo vyrobit speciální výrobní zařízení, na kterém se budou zaměstnanci učit vyrábět nové, technicky složité výrobky. Jakákoliv chyba ve výrobě může mít ve finálním produktu fatální následky na zdraví či bezpečnost koncových uživatelů. Zaměstnanci proto musí získat odbornost pro technicky náročnou výrobu, kontrolu i testování hotových svazků.

V první fázi budou proškoleni 4 klíčové zaměstnanci, budoucí interní lektoři k ovládnutí unikátní výrobní linky. Školení provede švýcarský výrobce Schleuniger. Interní lektoři následně připraví a odškolí kurzy pro kmenové zaměstnance, kteří se naučí vyrobit a otestovat jedinečné produkty, jejichž výroba bude zahajována v průběhu realizace projektu.

Kromě zdravých lidí je do výroby zapojeno i 25 % osob se zdravotním postižením. Jejich hendikep jim velmi snižuje možnost najít uplatnění v obdobném oboru u jiného zaměstnavatele. Nemohou dlouhodobě plnit výkonové normy, ale dokáží se naučit kvalitní odborné práci.

Realizace projektu povede k naplnění strategických cílů – udržení ziskovosti díky zefektivnění výroby, zlepšení kvality díky zvýšení odbornosti zaměstnanců, udržení dobrého jména a zapojení se do mezinárodních vývojových projektů partnerů.

Základním předpokladem pro úspěšné fungování družstva na trhu je kvalitní a efektivní výroba. Velká část výroby je prováděná ručně nebo polo-automatizovaně a klade

proto vysoké nároky na schopnosti konkrétních zaměstnanců. Kritickým předpokladem úspěchu družstva je tedy schopný a kvalitně proškolený tým pracovníků, kteří ovládají pro podnik specifické dovednosti a mají znalosti, které se váží přímo k technologii produktů družstva.

Díky realizaci tohoto projektu může družstvo vynaložit daleko větší množství času a zejména finančních prostředků na specifické vzdělávání pracovníků na všech úrovních. Předpokládaným efektem je navýšení produktivity práce o cca 10 % a dále zlepšení kvality, resp. snížení zmetkovosti o min. 2 %. Díky podpoře projektu ze zdrojů OP LZZ selepší postavení družstva na trhu. Zaměstnanci budou připraveni na zavedení nových výrobků. Okruh odběratelů využívajících produkty družstva, tak bude moci být rozšířen.

2.6.3 Rizika ohrožující realizaci projektu

Management družstva bere při přípravě školících aktivit v úvahu rizika, která se během real. projektu mohou objevit, a snaží se jim předcházet pomocí vhodných opatření, jejichž nákladnost je vzhledem k celkovému rozpočtu nízká.

Vnější faktory:

- změna požadavků zákazníků na výrobky
- nekvalitní plnění dodavatelů
- překročení rozpočtu
- překročení harmonogramu

Vnitřní faktory:

- neochota vzdělávat se, riziko odchodu zaměstnanců
- neúspěšné absolvování kurzu, nebo úplná absence
- špatné řízení projektu
- ztráta informací při odchodu člena real. týmu
- neschopnost předfinancování projektu

Tab. č. 14: Zdroje financování a náklady projektu

	Náklady projektu (v Kč)	% z celkových nákladů
Výdaje křížového financování v %		-
Soukromé prostředky	-	
Celkové investiční výdaje	-	
Celkové neinvestiční výdaje	-	
Celkové zdroje připadající na výdaje	-	
Celková dotace	3 705 110,91	
Celkové výdaje projektu	3 705 110,91	
Veřejné financování		
Příspěvek ze strukturálních fondů	3 149 344,27	85,00
Příspěvek z národních veřejných zdrojů	555 766,64	15,00
Příspěvek ze státního rozpočtu	555 766,64	15,00
Příspěvek z krajských rozpočtů	-	-
Příspěvek z obecních rozpočtů	-	-

Tab. č. 15: Finanční plán

Číslo žádosti	Pořadí žádosti o platbu	Datum předložení žádosti o platbu	Předpokládaná požadovaná částka
1	1. platba	1.3.2014	741 022,00
2	2. platba	1.9.2014	988 030,00
3	3. platba	1.3.2014	988 030,00
4	4. platba	1.9.2015	988 028,91

2.6.4 Vyhodnocení a návrh na zlepšení projektu

Vyhodnocení a návrh na zlepšení projektu je následující. Projekt nezavádí žádné všeobecné nové metody ani způsoby výuky. Naopak si bere příklad z již zrealizovaných projektů u obdobných výrobních družstev, kde se dlouhodobá a systematická výuka výrobních pracovníků od interních lektorů velmi osvědčila. Dále nemohla komise brát v potaz při hodnocení projektu, že se jedná o zařízení, které je individuálně přizpůsobeno pro osoby se zdravotním postižením.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo především analyzovat současné podmínky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jaké nástroje jsou využívány k začlenění těchto osob na trh práce. Samotný pracovní proces tvoří zpravidla nejdelší etapu našeho života a právě proto je třeba sestavit podmínky, které umožní osobám se zdravotním postižením podílení se na těchto podstatných etapách života. Zdravotně postižené osoby mají právo na pomoc při přípravě k povolání, na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích. Dále mají zvláštní právo na uspokojivé pracovní podmínky. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům se zdravotním postižením takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný průběh výkonu práce a zvýšenou ochranu na trhu práce. Společnost by proto neměla výhrady pracovních podmínek zanedbávat. K vypracování bakalářské práce bylo nejdříve nutné porozumět danému tématu. Proto bylo nezbytné se seznámit se základními pojmy, jako zdravotní postižení, chráněná dílna, pracovní rehabilitace a také objasnit problematiku zaměstnávání zdravotně postižených. V kapitole o zaměstnávání zdravotně postižených se autorka práce zaměřila na opatření, které se využívají ke zvýšení zaměstnávání zdravotně postižených. Protože snížení pracovní schopnosti a nadále přetrvávajícím překážkám na straně zaměstnavatelů mají mnohem těžší přístup k nalezení vhodného pracovního místa. Tyto znalosti jsou využity následně k vypracování tématu bakalářské práce zabývající se zaměstnáváním a vytvářením uspokojivých podmínek osobám se zdravotním postižením. Pro zpracování praktické části bylo vybráno výrobní družstvo STYL Plzeň, konkrétně závod Elektro na Nové Hospodě. V závodu bylo nutné se seznámit s celou problematikou a také zjistit, jaké pracovní podmínky družstvo vytváří a jak jednotlivé nástroje těchto podmínek fungují. Následně bylo provedeno dotazníkové šetření zabývající se chápáním a spokojeností pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Výsledky dotazníkového šetření byly obohaceny na konci pohovorem s respondenty. S osobními poznatky autorky práce byl vytvořen posudek z vyplývajících výsledků. Díky zjištění a objasnění některých nedostatků a špatného přístupu zaměstnavatele užívání pracovních podmínek pro zdravotně postižené, byly navrženy případné změny a návrhy. Práce se zaměřila na prevenci a zmírnění příčin negativních podmínek, tak aby došlo k uspokojivému kompromisu, jak pro zdravotně postižené osoby, tak i pro společnost. Opatření, která by v budoucnu při realizaci mohla přinést družstvu spokojenější zaměstnance a tím i lepší ekonomické výsledky. Byla vytvořena tak, aby družstvo nestála žádné finanční prostředky. Jedná se o opatření týkající se vedení

a vedoucích úseků, jde o zlepšení jejich chování vůči podřízeným. Vedoucí úseků by se měli ujmout odpovědnosti za včasnost a správnou informovanost. Je tu i jedna změna, která by vyvolala jen nepatrné náklady. Jde o zavedení finančních voucherů. Autorka práce si myslí, že přesto, že společnost v současné době nevyplácí proměnlivou složku mzdy, tak okolní okolnosti budou mít na pracovní podmínky velký vliv. Převážná část uvedených opatření vychází z poznání zaměstnanců družstva především závodu Elektro. Jednoznačně se nedá vyčíslit hodnota, kterou by změny přinesly, přesto by opatření jednoznačně vedla k větší spokojenosti zaměstnanců.

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Organizace zaměstnávající osoby se ZP v okrese Plzeň.....	33
Tab. č. 2: návratnost dotazníků	41
Tab. č. 3: Jak jste spokojeni s všeobecnými podmínkami pro svoji práci?.....	43
Tab. č. 4: Jak jste spokojeni s informacemi, které dostáváte o výsledcích společnosti?	44
Tab. č. 5: Jak jste spokojeni s příležitostmi osobního rozvoje a kariérového růstu v rámci firmy?	45
Tab. č. 6: Jak jste spokojeni se školením potřebným pro výkon Vaší profese?.....	46
Tab. č. 7: Jak jste spokojeni s technickou úrovní Vaší práce (vybavení přístroji, technikou, nářadím, počítači, softwarem,...)?	47
Tab. č. 8: Jak jste spokojeni s pracovním prostředím (osvětlením, hygienické zařízení,...)? .	48
Tab. č. 9: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni horizontální (mezi kolegy)?.....	49
Tab. č. 10: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni vertikální (mezi nadřízeným a Vámi)?	50
Tab. č. 11: Jak jste spokojen s vlastní efektivitou (přínosem, výkonností)?.....	51
Tab. č. 12: Jste spokojeni s morálním oceněním své práce?	52
Tab. č. 13: Příspěvky.....	58
Tab. č. 14: Zdroje financování a náklady projektu.....	64
Tab. č. 15: Finanční plán.....	64

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1: Logo firmy	24
Obr. č. 2: Umístění závodů.....	25
Obr. č. 3: Organizační struktura družstva.....	29
Obr. č. 4: Poměr počtu uchazečů se zdravotním postižením v Plzeňského kraje na volná pracovní místa k 31.12.2013	31
Obr. č. 5: Porovnání počtu uchazečů na jedno volné místo	32
Obr. č. 6: Rozdělení tržeb v roce 2013 na segmentaci závodů	35
Obr. č. 7: Analýza hlavních zakázek z celkových tržeb.....	37
Obr. č. 8: Tržby od roku 2010 do roku 2014 s odběratelem Neways E.I.N.V.....	38
Obr. č. 9: Jakého jste pohlaví?	41
Obr. č. 10: Jaký je Váš věk?.....	42
Obr. č. 11: Jak jste spokojeni s všeobecnými podmínkami pro svoji práci?.....	43
Obr. č. 12: Jak jste spokojeni s informacemi, které dostáváte o výsledcích společnosti?	44
Obr. č. 13: Jak jste spokojeni s příležitostmi osobního rozvoje a kariérového růstu v rámci firmy?	45
Obr. č. 14: Jak jste spokojeni se školením potřebným pro výkon Vaší profese?.....	46
Obr. č. 15: Jak jste spokojeni s technickou úrovní Vaší práce (vybavení přístroji, technikou, nářadím, počítači, softwarem,...)?	47
Obr. č. 16: Jak jste spokojeni s pracovním prostředím (osvětlením, hygienické zařízení,...)?	48
Obr. č. 17: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni horizontální (mezi kolegy)?.....	49
Obr. č. 18: Jak jste spokojen se vztahy na úrovni vertikální (mezi nadřízeným a Vámi)?	50
Obr. č. 19: Jak jste spokojen s vlastní efektivitou (přínosem, výkonností)?.....	51
Obr. č. 20: Jste spokojeni s morálním oceněním své práce?	52

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné zdroje

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Vydav. 10. Praha: Grada Publishing a.s., 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Vydav. 10. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, 789 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

KAHLE, Bohuslav. Praktická personalistika: po vstupu ČR do EU. Vydav. 1. Praha: Pragoeduca, 2004, 269 s. ISBN 80-7310-018-5.

MICHALÍK, Jan a kol. Zdravotní postižení a pomáhající profese. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.

NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie organizace. Vydav. 1. Praha: Grada, 2005, 228 s. ISBN 80-247-0577-X.

NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Vydav. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

PROCHÁZKA, Vít. Základy obchodního práva: Studijní text pro distanční studium. Vydav. 1. Plzeň: Západočeská univerzita, 2007, 78 s. ISBN 978-80-7034-611-0.

SYNEK, M. Podniková ekonomika. Praha: C. H. Beck, 2006, ISBN 80-7179-892-4

VODÁČEK, Leo. Malé a střední podniky: konkurence a aliance v Evropské unii. 1. vydav. Praha: Management Press, 2004. 186 s. ISBN 80-7261-099-6.

VOTAVA, Jiří. Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením. Vydav. 1. Praha: Portál, 2003, 269 s. ISBN 80-246-0708-5.

BEDRNOVÁ, Eva., NOVÝ, Ivan. aj. Psychologie a sociologie řízení. 3. rozšířené a doplněné vydání, Praha: Management Press, 2007, 798 s., ISBN 978-80-7261-169-0

Elektronické zdroje

Český statistický úřad. Krajská správa ČSÚ v Plzni [online]. 2014, Aktualizace: 29.3.2014 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/home>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>

Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Výpis z obchodního rejstříku společnosti Styl Plzeň, výrobní družstvo [online]. 2014 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.styl-plzen.cz>

STYL Plzeň, výrobní družstvo [online]. 2014 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.styl-plzen.cz>

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. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů;

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

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů;

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník

Příloha A

Dotazník

Téma: „Analýza potřeb zaměstnanců“.

Pokyny k vyplnění dotazníku (dotazník obsahuje dva typy otázek):

1. výběrové - u nich si vyberte jednu nebo více možností, které prosím zakroužkujte
2. polootevřené - pokud si nevyberete žádnou z nabízených možností, uveďte svou odpověď
3. otevřené – můžete se vyjádřit svými slovy podle vlastního uvážení

1. Jakého jste pohlaví?

Muž/žena

2. Jaký je Váš věk?

25 a méně

26 - 35

36 - 50

51 a více

3. Jak jste spokojeni s všeobecnými podmínkami pro svoji práci?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

4. Jak jste spokojeni s informacemi, které dostáváte o výsledcích společnosti?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

5. Jak jste spokojeni s příležitostmi osobního rozvoje a kariérového růstu v rámci firmy?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

6. Jak jste spokojeni se školením potřebným pro výkon Vaší profese?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

7. Jak jste spokojeni s technickou úrovní Vaší práce (vybavení přístroji, technikou, počítači, softwarem,...)?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

8. Jak jste spokojeni s pracovním prostředím (osvětlením, hygienické zařízení,...)?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

9. Jak jste spokojen se vztahy na úrovni horizontální (mezi kolegy)?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

10. Jak jste spokojen se vztahy na úrovni vertikální (mezi nadřízeným a Vámi)?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

11. Jak jste spokojen s vlastní efektivitou (přínosem, výkonností)?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

12. Jste spokojeni s morálním oceněním své práce?

a) velmi spokojen(a) b) spokojen(a) c) nespokojen(a) d) velmi nespokojen(a)

13. Co je podle Vás hlavním důvodem toho, proč je pro osoby se zdravotním postižením obtížnější najít pracovní uplatnění?

Abstrakt

LUKEŠOVÁ, Lenka. *Ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením*.

Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 60 s., 2014

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, chráněná dílna, výrobní družstvo, zaměstnanost, pracovní podmínky, spokojenost zaměstnanců

Bakalářská práce je zaměřena na pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením výrobního družstva STYL Plzeň, pozornost je především věnována závodu Elektro na Nové Hospodě. Hlavním cílem této práce je analyzovat současné pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením, posoudit a navrhnout zlepšující opatření k vylepšení pracovních podmínek. První část je zaměřena na vymezení základních pojmů, které úzce souvisejí s prací. Je zmíněna základní charakteristika výrobního družstva STYL a závodu Elektro, kterému je pak věnována veškerá pozornost. Je popsáno okolí daného podniku, což jsou dodavatelé, odběratelé a konkurenti. Poté je provedena analýza řízení lidských zdrojů a současného stavu pracovních podmínek pro zaměstnance se zdravotním postižením. Tato část je doplněná o výsledky dotazníkového šetření, které proběhlo v závodě Elektro. Z výsledků je provedeno zhodnocení spokojenosti zaměstnanců a dále navržena vylepšení pracovních podmínek pro zdravotně postižené v družstvu STYL.

Abstract

LUKEŠOVÁ, Lenka. *Economic aspects of employing people with disability*.

Bachelor thesis. Cheb: Faculty of Economics University of West Bohemia in Pilsen, 60 p., 2014

Key words: person with disability, sheltered workshop, production cooperative, employment, working conditions, employee satisfaction

This bachelor thesis is focuses on working conditions of persons with disabilities in production co-operative STYL Plzeň. Attention is mainly paid to the factory Electro in Nová Hospoda. Main goal of this thesis is to analyze current working conditions of employees with disability, assess and propose improving arrangements for working conditions. The first part is focused on definition or clarification of terms which are closely related to this document. The characteristic of production cooperative STYL and Electro factory was defined. All attention is paid then to this factory. The marketing environment of the cooperative is also described, including suppliers, consumers and business competitors. In the next step the analysis of human resource management and the current state of working conditions for employees with disabilities is compiled. The analysis is complemented by the results of survey done in Electro factory. The assessment of employee satisfaction was prepared from the survey results and improvements of working conditions for disabled employees of Electro factory have been proposed.