

Projekt pro podporu pracovního uplatnění znevýhodněných osob v opavském regionu prostřednictvím nástrojů marketingové komunikace

Bc. Jana Petrová

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav managementu a marketingu

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana Petrová**
Osobní číslo: **M14737**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management ve zdravotnictví**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt pro podporu pracovního uplatnění znevýhodněných osob v Opavském regionu prostřednictvím nástrojů marketingové komunikace**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Definujte trh práce a jeho specifika.
- Popište právní vztahy mezi jednotlivými subjekty – státem, zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením.
- Uvedte nástroje marketingu a vysvětlete jejich význam ve vztahu k trhu práce.

II. Praktická část

- Na základě demografických ukazatelů znázorněte vývoj obyvatelstva se zdravotním postižením.
- Charakterizujte postavení a východiska pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Opavském regionu.
- Pomocí nástrojů marketingu a marketingové komunikace navrhnete možnosti zlepšení stávající situace na trhu práce v Opavském regionu.

Závěr

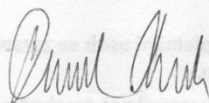
Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

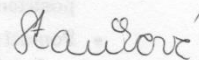
BERKOVITZ, Eric N. Essentials of Health Care Marketing. 1. vyd. Burlington: Jones and Bartlett Learning, c2010, 515 s. ISBN 0763783331.
BULANTOVÁ, Kateřina, Kateřina POLÁČKOVÁ, Veronika PAWLUSOVÁ a Linda KERŠNEROVÁ. Nápadník: sborník informací a rad pro život s postižením. 1. vyd. Brno: Liga vozíčkářů, 2014, 333 s. ISBN 978-80-260-8754-0.
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 8071798932.
NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.
SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.
WESSELS, Walter J. Economics. 4. vyd. New York: Barron's Educational Series, c2006, 649 s. ISBN 978-0-7641-3419-7.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Pavla Staňková, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **15. prosince 2016**
Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2016



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



doc. Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové práci pracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v opavském regionu. Cílem práce je těmto lidem poskytnout přehled pracovních příležitostí a dopomoci jim tak uplatnit se na trhu práce. Na základě informací, získaných při osobních návštěvách jednotlivých pracovišť, je vytvořen informační portál na webových stránkách, který slouží osobám se zdravotním postižením jako nástroj ke zprostředkování zaměstnání. Pro osoby, které nemají přístup k internetu, je dostupná informační brožura v písemné podobě.

Klíčová slova

Trh práce, osoba se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo, marketingová komunikace.

ABSTRACT

This thesis is focused to the employment of people with disabilities in Opava region. The aim is to provide an overview of these people jobs and helping them to succeed in the labor market. Based on the information obtained during personal visits to different working places was on website created an information portal, which works as a tool for recruitment services for people with disabilities. For inhabitants which do not have access to the Internet is available an information brochure in written form.

Keywords

The labor market, a person with disabilities, protected jobs, marketing communication.

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat všem, kteří přispěli k tvorbě diplomové práce, konkrétně vedoucí práce doc. Ing. Pavle Staňkové, Ph.D., dále Ing. Tomáši Schaffartzikovi, vedoucímu a jednatelem Charity Opava – Chráněné technické dílny, Tomáši Rychlému, vedoucímu a jednatelem Charity Opava – Chráněné dílny sv. Josefa, Marii Bennkové, vedoucí a jednatelce Charity Opava – Chráněné dílny ve Vlastovičkách. Dále Stanislavu Pechníkovi, jednatelem a zakladatelem společnosti JASPA Servis s.r.o., Janě Schreiberové, vedoucí a jednatelce společnosti FILIPA pracovní oděvy a pomůcky s.r.o., Haně Brňákové, vedoucí a jednatelce organizace ANIMA VIVA z.s., Mgr. Tomáši Fládřovi, vedoucímu a jednatelem společnosti FROS ZPS s.r.o, p. Vargovi, vedoucímu chráněné dílny FROS ZPS s.r.o. v Opavě, p. Ševečkovi, vedoucímu chráněné dílny FROS ZPS s.r.o. v Hrabyni, p. Pukyšové, vedoucí chráněné dílny FROS ZPS s.r.o. v Hlučíně. Velké díky patří také Františkovi Horsákovi, zakladateli Charity Hrabyně, Mgr. Evě Kubesové ze společnosti FOKUS – Opava, z.s. a Martinovi Večerkovi ze společnosti Tiskárna Grafico, s.r.o.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	13
I TEORETICKÁ ČÁST	15
1 TRH PRÁCE	16
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	16
1.1.1 Substituční efekt a důchodový efekt	17
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	18
1.3 NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	20
1.3.1 Nerovnováha na trhu práce v souvislosti se změnou mzdy	20
1.3.2 Nerovnováha na trhu práce v souvislosti s možnostmi znevýhodněných osob se o práci ucházet.....	21
1.4 NÁSTROJE NA TRHU PRÁCE.....	21
1.4.1 Rekvalifikace.....	22
1.4.2 Investiční pobídky	22
1.4.3 Veřejně prospěšné práce	23
1.4.4 Společensky účelná pracovní místa	23
1.4.5 Překlenovací příspěvek	23
1.4.6 Příspěvek na zapracování	24
1.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	24
1.4.8 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	24
2 PRÁVNÍ VYMEZENÍ POJMŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K PROBLEMATICE ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB	26
2.1 HANDICAP	26
2.2 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A STUPNĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	26
2.2.1 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	26
2.2.2 Osoba invalidní v prvním či druhém stupni	27
2.2.3 Osoba invalidní ve třetím stupni	27
2.3 PRACOVNÍ REHABILITACE	27
2.4 CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA	28
3 PRÁVNÍ VZTAHY JEDNOTLIVÝCH SUBJEKTŮ	29

3.1	POVINNOSTI STÁTU VE VZTAHU KE ZNEVÝHODNĚNÝM OSOBÁM	29
3.1.1	Příspěvek na mobilitu.....	29
3.1.2	Příspěvek na zvláštní pomůcku	29
3.1.3	Invalidní důchod.....	30
3.1.4	Příspěvek na péči.....	30
3.2	PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	31
3.2.1	Práva zaměstnavatele	31
3.2.2	Povinnosti zaměstnavatele	32
3.3	PRÁVA A POVINNOSTI OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	33
3.3.1	Práva osoby se zdravotním postižením	33
3.3.2	Povinnosti osoby se zdravotním postižením	33
4	MARKETING	35
4.1	NÁSTROJE MARKETINGU	36
4.1.1	Produkt (Product)	36
4.1.2	Cena (Price).....	36
4.1.3	Distribuce (Place).....	37
4.1.4	Propagace (promotion).....	38
4.1.5	Lidé (people)	39
4.2	MARKETINGOVÁ KOMUNIKACE.....	39
4.2.1	Reklama.....	40
4.2.2	Direct marketing.....	40
4.2.3	Podpora prodeje	41
4.2.4	Public relations.....	41
4.2.5	Event marketing a sponzoring.....	42
4.2.6	Osobní prodej	42
4.2.7	Online komunikace	43
5	ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	44
II	PRAKTICKÁ ČÁST	45
6	ANALÝZA OPAVSKÉHO REGIONU.....	46
6.1	SPECIFIKA OPAVSKÉHO REGIONU	46
6.1.1	Katastrální vymezení Opavského regionu	46
6.1.2	Specifika trhu práce v porovnání s ČR	47

6.2	DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ OBYVATELSTVA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	49
6.3	SITUACE NA TRHU PRÁCE V OPAVSKÉM REGIONU PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	52
6.4	ČINNOST EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU.....	56
6.4.1	Cíle Evropského sociálního fondu	56
6.4.2	Operační program OP Zaměstnanost 2014 – 2020	57
6.4.3	Realizované projekty.....	58
6.5	ANALÝZA DOSAVADNÍCH MARKETINGOVÝCH NÁSTROJŮ PRO PODPORU PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE V OPAVSKÉM REGIONU	58
6.6	ZÁVĚREČNÁ VÝCHODISKA PRO UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE V OPAVSKÉM REGIONU.....	59
7	TVORBA INFORMAČNÍHO PORTÁLU NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH A TVORBA INFORMAČNÍ BROŽURY.....	60
7.1	ANALÝZA ZAŘÍZENÍ POSKYTUJÍCÍ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	61
7.1.1	Charita Opava.....	62
7.1.2	JASPA Servis s.r.o.	65
7.1.3	FILIPA pracovní oděvy a pomůcky s.r.o.	66
7.1.4	ANIMA VIVA z.s.	67
7.1.5	FROS ZPS s.r.o.	68
7.1.6	Granum s.r.o.	70
7.1.7	EUROMETA s.r.o.	71
7.1.8	Charita Hrabyně	72
7.1.9	FOKUS – Opava, z.s.	73
7.1.10	Tiskárna Grafico s.r.o.	74
7.2	METODIKA TVORBY INFORMAČNÍHO PORTÁLU NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH	78
7.3	METODIKA TVORBY INFORMAČNÍ BROŽURY	79
7.4	ČASOVÁ ANALÝZA PROJEKTU METODOU PERT	80
7.5	NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU	83
	ZÁVĚR	86
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	88

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	92
SEZNAM OBRÁZKŮ	93
SEZNAM TABULEK.....	94
SEZNAM PŘÍLOH.....	95

ÚVOD

Již v Listině základních práv a svobod se uvádí, že všichni lidé mají stejná práva a to bez rozdílu pohlaví, věku, národnosti, typu pleti či zdravotního stavu. Každý má právo na život stejně jako na možnost pracovat a vydělat si tak na živobytí. V dnešní době se ale stále častěji setkáváme s otázkou diskriminace ve vztahu ke znevýhodněným osobám, obzvláště k osobám se zdravotním postižením. Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich začleňováním na trh práce a soustřeďuje se konkrétně na oblast regionu Opava.

Teoretická část vysvětluje fungování trhu práce v obecné rovině, popisuje nabídku práce a poptávku po práci, je zde vysvětlena problematika nerovnováhy na trhu práce v souvislosti s možnostmi osob se zdravotním postižením se o práci ucházet. Aby bylo zamezeno prohlubování nerovnováhy, vstupuje do celého fungování státní politika, konkrétně nástroje Úřadu práce České republiky, které jsou podrobně rozvedeny. V další kapitole jsou definovány související pojmy, je vysvětlen význam slova handicap, znevýhodněná osoba, pracovní rehabilitace, včetně termínu osoba se zdravotním postižením a jednotlivých stupňů zdravotního postižení. Na základě legislativy jsou vymezeny povinnosti státu ve vztahu ke zdravotně znevýhodněným osobám a k jejich zaměstnavatelům. Dále práva a povinnosti zaměstnavatelů OZP a práva a povinnosti samotných uchazečů o zaměstnání. V neposlední řadě je vysvětlena podstata oboru marketing, jeho fungování ve firmě tak i na trhu práce. Základní nástroje marketingu jsou shrnuty do tzv. marketingového mixu, jehož princip je definován, i včetně rozšířených možností v rámci poskytování služeb. Marketingová komunikace jakožto hlavní část oboru uzavírá teoretickou část.

Praktická část je zaměřena především na vytvoření praktického výstupu, jenž bude nápomocen osobám se zdravotním postižením v nacházení a zprostředkování zaměstnání. Přesto, že osoby se zdravotním postižením mají právo na zaměstnání, byť v individuálních podmínkách, často se stává, že i když takto zdravotně znevýhodněná osoba pracovat chce a může, nedaří se jí zaměstnání nalézt. Příčinou může být nedostatečná znalost svých možností, ať už se jedná o znalost internetu, či možností ze strany úřadu práce a dalších zprostředkovatelských agentur. Při bližším zkoumání bylo zjištěno, že je velice těžké nalézt zaměstnavatele, kteří poskytují zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Často nemají tito zřizovatelé vytvořenou dostatečnou reklamu, nebo reklama není vedena na po-

třebných informačních místech. Z tohoto důvodu vznikl projekt pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jehož podstatou je vytvoření informačního portálu na webových stránkách, jejichž prostřednictvím budou moci OZP dané poskytovatele nalézt a následně se o zaměstnání ucházet. Vzhledem k tomu, že se jedná o pomocný prostředek pro zdravotně znevýhodněné, bude informační portál obsahovat pouze základní informace o poskytovatelích chráněných pracovních míst, včetně charakteristiky samotného pracovního místa. Pro osoby, které nemají přístup k internetu nebo oblasti počítačů nerozumí, je vytvořena informační brožura, obsahující stejné informace a kontakty, jako na webových stránkách.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Fungování trhu práce a s tím spojené zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v dnešní době stále aktuálním tématem, proto se tato práce zabývá kompletní problematikou v dané oblasti. Průzkum a sběr informací zahrnuje všechny zřizovatele a poskytovatele chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, konkrétně bude posuzován opavský region.

Hlavní cíl

- Hlavním cílem práce je vytvořit informační portál na webových stránkách pro osoby se zdravotním postižením v opavském regionu, ucházející se o práci, který bude sloužit jako nástroj pro nalezení a následné zprostředkování zaměstnání.

Vedlejší cíle

- Na základě odborné literatury české i zahraniční popsat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která bude současně podložena legislativou České republiky.
- Shromáždit od zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením podklady potřebné k vytvoření informačního portálu na webových stránkách.
- Vytvořit informační portál na webových stránkách a informační brožuru v písemné podobě pro potřeby Informačního centra v Opavě.
- Poskytnout osobám se zdravotním postižením ucházejícím se o práci ucelený přehled jejich pracovních příležitostí v rámci opavského regionu.

Metodika projektu

- Na základě odborné literatury české i zahraniční je vysvětlena základní charakteristika trhu práce v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a současně jsou přiblíženy možnosti OZP při hledání a zprostředkování zaměstnání.
- Prostřednictvím webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, webových stránek Moravskoslezského kraje a doporučení Magistrátu města Opavy jsou shromážděni zaměstnavatelé, poskytující pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v opavském regionu.

- Všichni zaměstnavatelé jsou následně kontaktováni prostřednictvím metody marketingové komunikace, konkrétně direct marketingu, tedy nejprve e-mailem, následně telefonicky.
- V každém zařízení je vždy s vedoucím pracovníkem provedeno šetření metodou osobního převážně direktivního rozhovoru pod mým vedením, dochází ke sběru informací potřebných pro vytvoření informačního portálu na webových stránkách.
- Vedoucí každého zařízení je následně vyzván k oražení Manuálu pro sběr informací firemním razítkem, potvrzující jeho souhlas k použití dat.
- Na základě získaných informací je vytvořen informační portál na webových stránkách a brožura v písemné podobě pro potřeby Městského informačního centra v Opavě.

Výzkumný vzorek

Zdroje výzkumného vzorku:

- Webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí - celkem bylo získáno 17 zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.
- Webové stránky Moravskoslezského kraje - bylo získáno celkem 13 kontaktů, z čehož 11 bylo totožných jako na stránkách MPSV.
- Zaměstnavatelé získaní na doporučení Magistrátu města Opavy – Odboru komunitního plánování a jiných zaměstnavatelů – celkem 3 kontakty.

Velikost výzkumného vzorku:

- Z celkového počtu 22 zaměstnavatelů, uvedených ve zdrojích, v nynější době reálně rozvíjí svou činnost celkem 16 zaměstnavatelů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je nedílnou součástí ekonomiky každého státu. Bez existence trhu práce by byl koloběh financí přerušen a žádný ekonomický subjekt by tak nemohl fungovat. Trh práce je poněkud specifitější než ostatní trhy, zejména z důvodu, že zahrnuje i sociální stránku a spoléhá se především na ekonomické myšlení lidí a jejich rozhodování. Tuleja (2007, 147 s.) říká, že trh práce je: „... místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.“

Tak jako jsou i jiné trhy založeny na spolupráci dvou aktérů, tak i na trhu práce existují dvě strany. Na straně jedné stojí prodávající, tedy ten, který prodává – nabízí svou práci na trhu a na straně druhé stojí kupující, který nabízenou práci na trhu využívá ve svůj prospěch. Proávajícího lze tedy v zaměstnaneckém vztahu nazvat zaměstnancem a zaměstnavatelem potom toho, který kupuje práci zaměstnance a za tuto práci mu dává mzdu.

Prodávající i kupující jdou na trh s určitým cílem. Prodávající chce svou práci, kterou nabízí, prodat za co největší mzdu, zatímco kupující se rozhoduje mezi úsporou, čili cenou, za kterou nabízenou práci koupí a mezi kvalitou odvedené práce. Výsledkem jsou dvě možnosti, buď prodej anebo odmítnutí ze strany prodávajícího či kupujícího. Právní legislativa umožňuje oběma stranám svobodné rozhodování na základě svých preferencí.

Jak bylo uvedeno, trh práce je nedílnou součástí ekonomiky každého státu. Aby bylo zajištěno jeho fungování, je nutná souhra čtyř komponentů, mezi které patří nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a reálná a nominální mzdová sazba. (Kuchař, 2007, s. 13).

1.1 Nabídka práce

Základním subjektem na straně nabídky jsou domácnosti, které nabízí svou práci na trhu za účelem získání mzdy, přičemž důležitým faktorem při jejich rozhodování je právě vztah mezi množstvím odpracovaných hodin a hodinovou sazbou. Členové domácností se zde rozhodují, zda budou realizovat nabízenou práci či upřednostní volný čas. Cílem kaž-

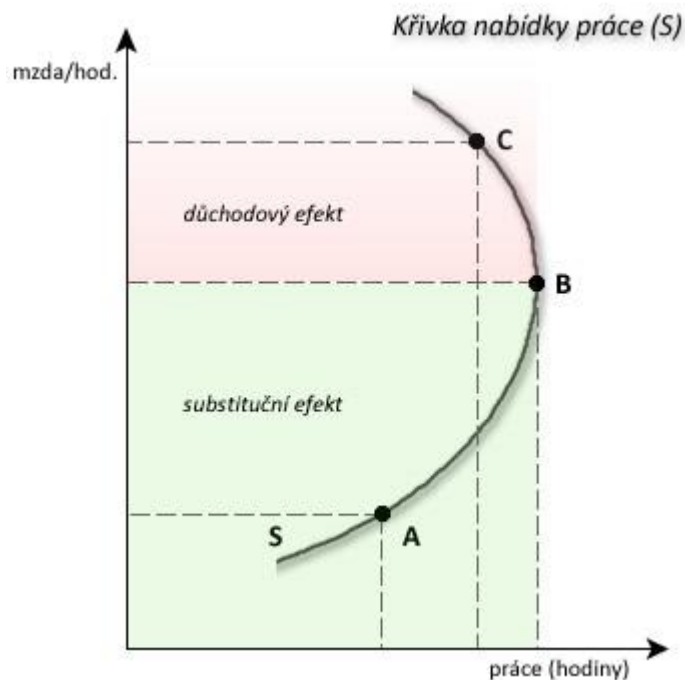
dého jedince je uspokojení jeho potřeb, přičemž volba mezi prací a volným časem se odehrává na základě preferencí každého z nich.

Při rozhodovacím procesu tedy hraje roli tzv. substituční a důchodový efekt.

1.1.1 Substituční efekt a důchodový efekt

Vzájemné působení mezi substitučním a důchodovým efektem je závislé na preferencích každého jednotlivce. Wessels (2006, p. 555) tento vztah vysvětluje následovně: „*The income and substitution effects of a lower price can be illustrated in various ways with indifference curve analysis. We will choose one of the more common ways. The substitution effect is shown by changing the slope along a given utility curve. The change in slope is due to the change in price. The substitution effect is now defined as the change in the demand for good X due to a change in the price of X, holding the customer's utility level constant. The income effect is shown by changing utility curves such that one is at the same slope on each curve. The income effect is now defined as the change in the demand for good X as a result of the resulting change in utility, holding the price constant.*“ Wessels vysvětluje, že substituční a důchodový efekt lze znázornit v grafech mnoha způsoby zobrazení. Substituční efekt je charakterizován změnou sklonu podél křivky užitku. Změna sklonu je důvodem ke změně ceny. Substituční efekt je tak definován jako změna poptávky po statku X z důvodu změny ceny statku X, přičemž potřeba užitku zákazníka je konstantní. Důchodový efekt je charakterizován jako změna křivky užitku ve stejném sklonu jako ostatní křivky. Důchodový efekt lze definovat jako změnu poptávky po statku X způsobenou výslednou změnou užitku, přičemž cena je konstantní.

Lze tedy říci, že substituční efekt popisuje situaci, kdy při rostoucí mzdové sazbě jedinec upřednostňuje práci před volným časem. To znamená, že při vyšší mzdové sazbě a větším počtu odpracovaných hodin uspokojí svou potřebu vydělat více peněz, za které si pak může koupit více statků. Toto se však děje na úkor jeho osobních aktivit, to znamená, že jeho volný čas se s rostoucí mzdovou sazbou zdražuje. Růst mzdy také spotřebitele motivuje ke koupi volného času a tedy nabízení menšího množství práce. Tento efekt se nazývá důchodovým efektem a působí proti substitučnímu efektu. Zda převládne substituční nebo důchodový efekt zaleží na preferencích každého jedince. Pokud se jedinec rozhodne při rostoucí mzdové sazbě upřednostnit substituční efekt, bude nabízet větší množství práce, pokud převládne důchodový efekt, bude méně pracovat a bude spotřebovávat více volného času. (Wessels, 2006, p. 556 – 557).



Obr. 1. Substituční a důchodový efekt.

Zdroj: Munio, ©2005 – 2012.

V grafu je znázorněn vztah mezi oběma efekty. Křivka nabídky práce má při substitučním efektu stoupající charakter až do bodu B, kdy už jedinec více pracovat nemůže z toho důvodu, že již nemůže odpracovat více hodin nebo z důvodu, že již má dostatek peněz a práce už pro něj není zajímavá. V tomto případě jedinec přestává tolik pracovat a začíná upřednostňovat volný čas, který si kupuje náhradou za ušlou mzdu. V tomto bodě začíná působit důchodový efekt a křivka nabídky práce se tak opět vrací zpět.

Wessels (2006, p. 555 – 556) tvrdí, že oba efekty do značné míry ovlivňují nabídku práce, přičemž hlavním subjektem jsou domácnosti a jejich preference.

1.2 Poptávka po práci

Základním subjektem na straně poptávky jsou firmy, tedy zaměstnavatelé, kteří využívají práci nabízenou domácnostmi ve svůj prospěch za účelem maximalizace zisku. Firmy při formování poptávky ovlivňují dva faktory. Prvním je, zda přijmout nové zaměstnance, s jejichž pomocí lze dosáhnout vyššího zisku, avšak na úkor vyšším mzdovým nákladům,

nebo stagnovat při stejném počtu zaměstnanců a tedy i na stejné výši zisku bez možnosti růstu. Pro maximalizaci zisku firmy platí vztah, kdy se příjmy z mezního produktu rovnají mezním nákladům na faktor:

$$MRP_L = MFC_L$$

MRP_L - příjem z mezního produktu je charakterizován jako: „Změna celkového příjmu firmy vyvolaná prodejem výstupu, vytvořeného dodatečnou jednotkou vstupu.“ (Hořejší, 2012, s. 559)

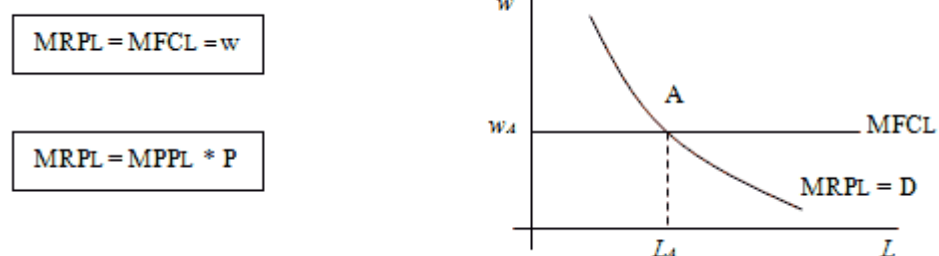
MFC_L - mezní náklady na práci popisují: „Změnu celkových nákladů firmy vyvolanou změnou množství jednoho výrobního faktoru o jednotku.“ (Hořejší, 2012, s. 557).

Firmy se také rozhodují na základě změny mzdové sazby. Pokud mzdová sazba roste, firmy se za účelem maximalizace zisku snaží eliminovat poptávku po práci, zatímco v případě, kdy mzdová sazba klesá, hlavním zájmem je zvýšení poptávky po práci například v podobě přijetí nových zaměstnanců. Lze tedy říci, že firma maximalizuje svůj zisk, pokud vyrovná mezní produkt z práce s reálnou mzdovou sazbou.

$$MP_L = w$$

MP_L – mezní produkt práce je charakterizován jako: „Změna výstupu způsobená změnou variabilního vstupu o jednotku při konstantním množství ostatních firmou používaných vstupů.“ (Hořejší, 2012, s. 557).

W – reálná mzdová sazba vypovídá o skutečné hodnotě výdělků, určuje tedy kupní sílu.



Obr. 2. Střet nabídky a poptávky po práci.

Zdroj: Miras, ©2000 – 2016.

V grafu je znázorněna křivka poptávky po práci, kdy na svislé ose je zaznamenána mzdová sazba (w) a na vodorovné ose pak množství práce (L). Obecně platí, že firmy poptávají takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu práce (MRP_L) rovná mezním nákladům na práci (MFC_L), čili mzdě, což je znázorněno v bodu A. Bod w_A potom vystihuje rovnovážnou mzdovou sazbu v kombinaci s rovnovážným množstvím práce L_A . Příjem z mezního produktu práce je roven meznímu fyzickému produktu práce (MPP_L) násobenému cenou (P). Křivka MFC_L rovněž znázorňuje individuální nabídku práce. (Hořejší, 2012, s. 384 - 387).

1.3 Nerovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vychází ze situace, kdy se agregátní nabídka práce rovná agregátní poptávce po práci, přičemž agregátní nabídkou práce se rozumí součet všech individuálních nabídek domácností a agregátní poptávka po práci je pak charakterizována jako součet všech individuálních poptávek po práci, realizovaných firmami. Lze tedy říci, že v momentě, kdy domácnosti při dané reálné mzdě nabízejí tolik práce, kolik chtějí a firmy poptávají takové množství práce, které je jejich zájmem, dochází k vyčištění trhu. V tomto stavu lze chápat, že existuje plná zaměstnanost, v praxi to znamená, že ekonomika funguje na základě přirozené míry nezaměstnanosti¹.

1.3.1 Nerovnováha na trhu práce v souvislosti se změnou mzdy

Na trhu práce však může dojít i k nerovnováze. Tato situace nastává v momentě, kdy například z důvodu státní regulace dojde ke změně mzdy (zvýšení minimální mzdy). To způsobí, že firmy při stoupající mzdě budou svou poptávku po práci eliminovat, zatímco domácnosti budou za účelem vyššího výdělku nabízet práce více. V případě, že dojde ke snížení mzdové sazby, firmy budou naopak poptávat více práce, avšak domácnosti nebudou ochotny za nízkou mzdu pracovat. Strany nabídky i poptávky se tedy ocitnou v nerovnováze. Aby došlo k opětovnému vyčištění trhu, je nutné, aby firmy přilákaly pra-

¹ Přirozená míra nezaměstnanosti vzniká v situaci, při které se trh práce nachází ve stavu všeobecné rovnováhy. Pokud ekonomika dosahuje přirozené míry nezaměstnanosti, potom jsou všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat zaměstnáni. V tomto důsledku je v ekonomice dosaženo stavu, který označujeme pojmem plná zaměstnanost. (Ekonomický slovník, ©2016).

covníky zvýšením nominální mzdy², která má za následek zvýšení mzdy reálné³, díky čemuž domácnosti opět prosadí svůj zájem o práci. (Soukup, s. 280 – 281, 2010).

1.3.2 Nerovnováha na trhu práce v souvislosti s možnostmi znevýhodněných osob se o práci ucházet

Vzhledem k tomu, že účelem této práce je poukázat na nedostatky na trhu práce v souvislosti se znevýhodněnými osobami a jejich možnostmi se o práci ucházet, je tento problém jedním z aspektů, které také nerovnováhu na trhu práce způsobují.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pro zaměstnavatele vzhledem k jejich handicapu značně obtížné. Aby nedocházelo k nerovnováze na trhu práce a tedy k nezaměstnávání OZP, je tato problematika ošetřena legislativou. Jedná se zejména o podporu zaměstnávání těchto osob. Ta spočívá v motivaci zaměstnavatelů, kteří dostávají od Úřadu práce finanční příspěvek na zřízení pracovního místa či na pokrytí jeho provozních nákladů, viz níže. Dále je znevýhodněným osobám poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, na níž se podílejí zejména pobočky Úřadu práce. Pro zvýšení pracovního uplatnění a tedy získání zaměstnání je ve spolupráci osoby se zdravotním postižením a krajské pobočky Úřadu práce vypracován tzv. individuální akční plán. Dokument obsahuje veškeré zkušenosti, znalosti, schopnosti a dovednosti uchazeče o zaměstnání včetně postupů a časového harmonogramu pro získání a udržení zaměstnání. (MPSV, ©2016 – 2017).

1.4 Nástroje na trhu práce

Trh práce funguje víceméně bez větších zásahů státu, jelikož oba protipóly, domácnosti na straně nabídky i firmy na straně poptávky, se snaží plnit své cíle a potřeby. Pokud ale dojde k nerovnováze na trhu práce, je třeba využít pomoci státní politiky. Dvořáková (2007, s. 77) definuje tzv. politiku zaměstnanosti jako: „*činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů*

² Nominální (průměrná hrubá měsíční) mzda zahrnuje množství peněz za vykonanou práci před zdaněním, tedy snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. (Finslovník, ©2016).

³ Reálná mzda představuje nominální (průměrnou) mzdu očištěnou o inflaci. Protože určuje skutečnou hodnotu mzdy – to, co je možné za ni koupit – označuje se také jako kupní síla. (Finslovník, ©2016).

pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ V rámci této politiky stát reguluje trh práce prostřednictvím:

- *Pasivní politiky zaměstnanosti*, která stanovuje především podmínky pro udělení podpory v nezaměstnanosti, včetně její výše, určuje výši ostatních finančních příspěvků
- *Aktivní politiky zaměstnanosti*, jež se zabývá tvorbou nových pracovních míst, podporou zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných, provádí rekvalifikační kurzy
- *Hospodářsko-politických opatření*, která díky jednotlivým činnostem, jako jsou například investiční pobídky či podpora firem v podnikání, ovlivňují vývoj trhu práce

Politiku zaměstnanosti lze chápat jako soubor všech opatření, která vedou k co nejmenší nezaměstnanosti v daném státě. Hlavními subjekty, které tuto politiku zajišťují, jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, přičemž využívají nástroje, jako jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, dále společensky účelná pracovní místa určená pro obtížně zaměstnatelné osoby, překlenovací příspěvek či příspěvek na zapracování. Další formou jsou příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1.4.1 Rekvalifikace

Ministerstvo práce a sociálních věcí definuje rekvalifikaci jako: „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ (MPSV, ©2016).

Rekvalifikaci tedy může získat i osoba, která ještě žádnou kvalifikaci nezískala, přičemž na výběru druhu rekvalifikace se vychází ze schopností, dovedností, zdravotního i fyzického stavu dané osoby. Rekvalifikaci mohou provádět zařízení se akreditovaným vzdělávacím programem nebo školy s akreditovaným studijním programem v rámci oboru vzdělání.

1.4.2 Investiční pobídky

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV, ©2016) lze investiční pobídku chápat jako hmotnou finanční podporu zaměstnavatele ze strany Úřadu práce, přičemž realizovat ji lze dvěma možnostmi:

- a) Hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst
- b) Hmotná podpora při rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců

Zaměstnavatel má nárok na investiční pobídku pouze v případě, je-li průměrný podíl nezaměstnanosti ve dvou předcházejících pololetích v regionu jeho působnosti o 50% vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR. Výše hmotné podpory je odvislá od situace na trhu práce a rozhodují o ní Úřad práce spolu ve spolupráci s vládními nařízeními. Zaměstnavatel, který získal investiční pobídku, již být podporován žádným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

1.4.3 Veřejně prospěšné práce

Princip veřejně prospěšných prací spočívá v zaměstnavatelem vytvářených pracovních příležitostech, kterých využívají nezaměstnané osoby. Jedná se o činnosti, které přispívají k údržbě veřejných budov a prostranství, úklid městských ploch a jiných. Tyto pracovní příležitosti zaměstnavatel vytváří ve spolupráci s Úřadem práce, tudíž má nárok na finanční příspěvek, který může být vyplacen až do výše skutečně vynaložených výdajů na mzdu a prostředky s tímto pracovním místem spojené, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. (MPSV, ©2016).

1.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce za účelem zaměstnání osob, které nemohou nalézt pracovní uplatnění jiným způsobem. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV, ©2016) uvádí, že zde lze zařadit i pracovní místo, které po domluvě s Úřadem práce zřídil uchazeč o zaměstnání a to jako osoba samostatně výdělečně činná. Na zřízení tohoto místa může být zaměstnavateli od Úřadu práce udělen finanční příspěvek odvislý na výši podílu nezaměstnanosti v okrese a ČR.

1.4.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce po dohodě poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, které přestala být uchazečem o zaměstnání a které v rámci její činnosti vznikly náklady s provozováním činnosti spojené. Příspěvek se vyplácí nejdéle po dobu 5 měsíců a jeho výše je závislá na výši průměrné mzdy v národním hospodářství. (MPSV, ©2016).

1.4.6 Příspěvek na zapracování

Úřad práce může zaměstnavateli na základě dohody udělit příspěvek na zapracování pouze v případě, zaměstná-li do pracovního poměru osobu, která vyžaduje zvýšenou péči, například z důvodu zhoršeného zdravotního stavu, věku či péče o dítě a jiné. Podmínky pro udělení finančních příspěvků určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, (MPSV, ©2016) s tím, že příspěvek se vyplácí po dobu tří měsíců, přičemž jeho výše na jeden měsíc nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

1.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a na základě toho nedokáže zabezpečit své zaměstnance dle právních předpisů, může od Úřadu práce obdržet finanční příspěvek, který se vyplácí maximálně po dobu šesti měsíců, přičemž příspěvek na jednu pracovní sílu činí polovinu minimální mzdy. (MPSV, ©2016).

1.4.8 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Úřad práce může poskytnout finanční příspěvek na základě vzájemné dohody a to buď zaměstnavateli, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, nebo lze příspěvek poskytnout přímo osobě se zdravotním postižením, která pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná. Příspěvek slouží ke zřízení chráněného pracovního místa nebo na jeho provoz, přičemž chráněné pracovní místo lze charakterizovat jako: „...*pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.*“ (MPSV, ©2016). Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa je odvislá od samotné charakteristiky místa samého, přičemž tato pozice musí být obsazena nejméně po dobu tří let. Co se týče finančního příspěvku na provoz chráněného pracovního místa, jeho výše závisí na domluvě Úřadu práce se zaměstnavatelem či osobou se zdravotním postižením provádějící samostatně výdělečnou činnost, přičemž žádost o udělení příspěvku je možné podat nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy bylo toto pracovní místo obsazeno, či byla vymezena jeho kritéria. Příspěvek může být vyplacen v maximální výši 48 000 Kč za rok. Následující tabulka uvádí přesnou výši příspěvku odvozenou od průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. roku 2015, kdy průměrná mzda činila 25 903 Kč.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	Výše příspěvku (podíl průměrné mzdy v národním hospodářství)	Výše příspěvku v Kč	Příspěvek pro období
Pro osobu se zdravotním postižením	max. osminásobek průměrné mzdy v NH ...*/	207 224 Kč	Nejméně 3 roky

Pro osoby s těžším zdravotním postižením	max. dvanáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	310 836 Kč	
Pro osoby se zdravotním postižením	při zřízení 10 a více pracovních míst na základě jedné dohody max. desetinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	259 030 Kč	
Pro osoby s těžším zdravotním postižením	při zřízení 10 a více pracovních míst na základě jedné dohody max. čtrnáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	362 642 Kč	

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa	Výše příspěvku v Kč	Příspěvek pro období
Pro osobu se zdravotním postižením	48 000 Kč	12 měsíců

* NH – Národní hospodářství

Tab. 1. Kritéria pro určení výše finančního příspěvku.

Zdroj: MPSV, ©2016.

2 PRÁVNÍ VYMEZENÍ POJMŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K PROBLEMATICE ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB

Aby bylo možné dopodrobna pochopit problematiku pracovněprávních vztahů mezi státem, zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením, je nutné jednotlivé složky charakterizovat a současně vysvětlit základní pojmy, které s touto tematikou souvisí.

2.1 Handicap

Handicap lze charakterizovat jako soubor poruch a omezení, jejichž důsledky mají na danou osobu neblahý vliv. Kutnohorská uvádí, že téměř nikdy se handicap (znevýhodnění) neobjevuje pouze v jedné oblasti, naopak, velice často dochází k jejich kumulaci, přičemž se může jednat například o znevýhodnění v orientaci, fyzické nezávislosti, pohyblivosti, zaměstnávání, sociální integraci, ale i v ekonomické soběstačnosti. Mnohdy se tyto omezení nabalují a narušují tak psychiku dané osoby do takové míry, že je nutná pomoc veřejnosti a okolí. (Kutnohorská, Cichá a Goldmann, 2011, s. 119).

2.2 Osoba se zdravotním postižením a stupně zdravotního postižení

Ministerstvo práce a sociálních věcí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2009, s. 865) vymezuje osobu se zdravotním postižením, dále OZP jako fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána jako:

- Osoba zdravotně znevýhodněná
- Osoba invalidní v prvním či druhém stupni
- Osoba invalidní ve třetím stupni

Osoba se stává invalidní v případě, že její pracovní schopnost poklesla o 35 % a to z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za pracovní schopnost se považuje vykonávání výdělečné činnosti s přihlédnutím na jeho schopnosti, znalosti, dovednosti, vzdělání a zdravotní stav.

2.2.1 Osoba zdravotně znevýhodněná

Za osobu zdravotně znevýhodněnou, dále OZZ, je považována osoba, která je sice schopna vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, avšak její možnosti jsou značně omezeny a to dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, přičemž tento

stav trvá minimálně po dobu jednoho roku a je vyhodnocen lékařem. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2009, s. 865) toto znevýhodnění ovlivňuje tělesné, duševní či smyslové schopnosti, což má za následek obtíže v práci setrvat delší dobu či se jí naplno věnovat, dále dochází ke komplikacím využívat stávající kvalifikaci, nebo je problémem se získáním nové kvalifikace.

Jak uvádí Čevela (2015, s. 154.), při posuzování, zda je osoba opravdu osobou zdravotně znevýhodněnou, se přihlíží zejména na odborné posudky lékařů, kteří určí míru znevýhodnění ve smyslu postižení orgánu či orgánové soustavy. Dále je posuzováno, do jaké míry je osoba schopna využít svou stávající kvalifikaci, aby mohla rozvíjet svůj pracovní potenciál, nebo jestli je schopna svou kvalifikaci rozšířit či získat novou.

2.2.2 Osoba invalidní v prvním či druhém stupni.

Za osobu invalidní v prvním stupni se dle zákona o zaměstnanosti považuje osoba, jejíž pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesly o 35 – 49 %, v případě, že zhoršení těchto schopností dosahuje 50 – 69 %, jedná se o osobu invalidní v druhém stupni. Osoby invalidní v prvním a druhém stupni jsou též považovány za osoby částečně invalidní. (Česko, 2010, s. 548).

2.2.3 Osoba invalidní ve třetím stupni

V případě, že schopnost vykonávat výdělečnou činnost u dané osoby poklesne o 70 % a více, lze tuto osobu považovat dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (Česko, 2010, s. 548 – 549) za osobu invalidní ve třetím stupni, též plně invalidní či osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou. Při posuzování stupně zdravotního postižení se vychází zejména z lékařského posouzení zdravotního stavu, zda je tento nepříznivý stav stabilizován či se jedná o přechodné snížení schopností. Dále zda je tato osoba schopna se rekvalifikovat k výkonu jiné výdělečné činnosti, či zda při poklesu pracovních schopností o 70 % a více je schopna danou výdělečnou činnost vykonávat za individuálních podmínek s přihlédnutím k jejímu zdravotnímu stavu.

2.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitaci lze chápat jako soustavnou podpůrnou činnost, jejímž cílem je získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, je zajištěna kraj-

skými pobočkami úřadu práce, přičemž vzniká nárok na úhradu nákladu s činností spojených. Dle Bulantové (2014, s. 203 - 205) se pracovní rehabilitace zaměřuje především na poradenskou činnost při volbě povolání či jiné výdělečné činnosti, dále poskytuje teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování a udržení zaměstnání. Na základě zdravotní způsobilost, pracovních schopností a dovedností dané osoby krajská pobočka úřadu práce spolu s osobou se zdravotním postižením vypracovává individuální plán pracovní rehabilitace.

Do pracovní rehabilitace mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny fyzické osoby, uznané za dočasně neschopné práce a osoby, které přestaly být invalidními. Příprava k práci je cílená činnost, jejíž trvání je omezeno na 24 měsíců, přičemž po absolvování této přípravy dostane dotyčný osvědčení.

Pracovní rehabilitaci lze provádět:

- Na pracovištích zaměstnavatele dané osoby se zdravotním postižením, individuálně přizpůsobené jejímu zdravotnímu stavu
- V chráněných pracovních dílnách
- Ve vzdělávacích zařízeních státu, církví, občanských sdružení či právnických a fyzických osob

V případě, že zaměstnavatel připravuje osobu se zdravotním postižením k práci ve svém zařízení, má nárok na základě posouzení úřadu práce na úhradu nákladů s touto činností spojených. Taktéž osobě se zdravotním postižením, avšak která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod či mzdu, je na základě posouzení úřadu práce vyplacena podpora při rekvalifikaci.

2.4 Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zřízené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, které je speciálně určeno pro zaměstnávání osob s různými druhy zdravotního postižení. Pracoviště musí vyhovovat individuálním podmínkám OZP a také musí splňovat požadavky legislativy dle zákona o zaměstnanosti. Aby byl danému pracovišti přiznán titul chráněná pracovní dílna, musí splňovat základní podmínku, to znamená, že musí zaměstnávat nejméně 60 % osob se zdravotním postižením z celkového ročního počtu svých zaměstnanců. (Česko, 2009, s. 869).

3 PRÁVNÍ VZTAHY JEDNOTLIVÝCH SUBJEKTŮ

Jak již bylo řečeno výše, zaměstnávání osob se zdravotním postižením je značně obtížné a komplikované. Hlavní roli v této problematice hrají tři subjekty, a to stát, jakožto strůjce celé legislativy, dále zaměstnavatelé, poskytující uchazečům o zaměstnání práci – mzdu a konečně samotné osoby se zdravotním postižením, jakožto koncová složka.

3.1 Povinnosti státu ve vztahu ke znevýhodněným osobám

Vzhledem k tomu, že handicap těchto osob omezuje jejich pracovní možnosti a potenciál, vyplácí stát osobám se zdravotním postižením sociální dávky dvojího typu, a to finanční příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku. Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (Česko, 2011, s. 3971 – 3973) definuje základní podmínky pro udělení finančních příspěvků. OZP může také žádat o invalidní důchod či o příspěvek na péči.

3.1.1 Příspěvek na mobilitu

Nárok na příspěvek na mobilitu má osoba s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace či poruchou sluchového centra (má nárok na průkaz ZTP), dále osoba se zvlášť těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti, orientace či sluchového centra s potřebou průvodce (má nárok na průkaz ZTP/P), přičemž tyto osoby musí být starší jednoho roku věku. Příspěvek na mobilitu vyplácí krajská pobočka Úřadu práce, přičemž samotná finanční částka je příjemci vyplacena zpětně v následujícím kalendářním měsíci. Výše příspěvku činí 400 Kč. (Česko, 2011, s. 3971).

3.1.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku má osoba s těžkou vadou pohybového, sluchového či zrakového aparátu, která má charakter dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, přičemž osoba starší:

- a) 3 let má nárok na poskytnutí příspěvku na zakoupení motorového vozidla, schodolezu, schodišťové plošiny či schodišťové sedačky, stropního zvedacího zařízení nebo úpravu bytu.
- b) 15 let má nárok na poskytnutí příspěvku na pořízení vodícího psa, nebo
- c) 1 roku ve všech ostatních případech

Příspěvek na zvláštní pomůcku je osobě se zdravotním postižením vyplacena jednorázově a to v případě, že tato osoba odpovídá podmínkám pro udělení tohoto příspěvku. Zvláštní pomůckou se rozumí jakákoliv věc, která OZP pomáhá v pohybu či přemísťování, práci či vzdělávání či styku s okolím, aj. Seznam zvláštních pomůcek stanovuje prováděcí právní předpis, viz Příloha č. 1. Maximální výše příspěvku činí 350 000 Kč, s výjimkou příspěvku na pořízení schodišťové plošiny, který činí 400 000 Kč. Osoba se zdravotním postižením má nárok na finanční příspěvek v maximální celkové výši 800 000 Kč, v případě schodišťové plošiny 850 000 Kč, a to za období pěti po sobě jdoucích let. (Česko, 2011, s. 3971 – 3973).

3.1.3 Invalidní důchod

Na invalidní důchod má dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (Česko, 2010, s. 548 – 549) nárok osoba, jejíž pracovní schopnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla minimálně o 35 %, přičemž je tato osoba mladší 65 let, tedy nedosáhla starobního důchodu. V případě, že nejde o invaliditu vzniklou pracovním úrazem, nemocí z povolání či při činnosti související s obranou státu, je zapotřebí splnit požadovanou dobu pojištění. Tato doba je odvislá od věku, ve kterém k invaliditě došlo. Výše invalidního důchodu je odvozena ze základní a procentní výměry a od stupně invalidity.

3.1.4 Příspěvek na péči

Zákon ze dne 14. března 2006, o sociálních službách, (Česko, 2006, §7 – 8 a §11) uvádí, že na příspěvek na péči má nárok osoba starší jednoho roku, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu vyžaduje pomoc druhé fyzické osoby, z toho příspěvku jsou následně hrazeny výdaje na péči o danou osobu. Péči může provádět rodinný příslušník, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb či zařízení hospicového typu. Existují čtyři stupně závislosti a to lehká, středně těžká, těžká a úplná závislost, přičemž stanovení daného stupně je odvislé od schopnosti znevýhodněné osoby provádět jednotlivé úkony či uspokojovat jednotlivé potřeby. Mezi základní životní potřeby, jež slouží k posouzení stupně závislosti, patří mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání, obouvání, tělesná hygiena včetně fyziologických potřeb, dále péče o zdraví, osobní aktivity a péče o domácnost. Na základě posouzení zdravotního stavu a sociálního

šetření v domácnosti znevýhodněné osoby odešle Úřad práce Okresní správě sociálního zabezpečení žádost, po jejímž přezkoumání vyplatí Úřad práce žadateli příspěvek na péči v příslušné výši. Výše měsíčního příspěvku u osob mladších 18 let činí v prvním stupni 3 000 Kč, v druhém stupni 5 000 Kč, ve třetím stupni 9 000 Kč a při úplné závislosti činí příspěvek na péči 12 000 Kč. Výše příspěvku u osob starších 18 let v prvním stupni činí 2 000 Kč, v druhém stupni 4 000 Kč, ve třetím 8 000 Kč a ve čtvrtém stupni je vyplácena měsíční částka 12 000 Kč. Při zhoršení zdravotního stavu lze žádat o přezkoumání a zvýšení příspěvku.

3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

3.2.1 Práva zaměstnavatele

Mezi základní práva zaměstnavatele, dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2009, s. 871), který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, patří zejména pobírání dávek a finančních příspěvků od Úřadu práce různého typu:

- a) *Příspěvek na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti s přípravou k práci osob se zdravotním postižením* – zaměstnavatel má na úhradu nákladů nárok pouze v případě, probíhá-li příprava na jeho pracovišti či pozemku, přičemž zaměstnavatel s Úřadem práce sepisuje dohodu, která mimo jiné parametry obsahuje zejména přesné vyčíslení všech finančních výloh s touto činností spojených.
- b) *Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa* – zaměstnavateli může být poskytnut finanční příspěvek na zřízení CHPM pro osobu se zdravotním postižením v maximální výši osminásobku, pro osobu s těžkým zdravotním postižením až dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že zaměstnavatel zřizuje CHPM pro 10 a více osob, činí výše příspěvku pro osoby se zdravotním postižením desetinásobek a pro osoby s těžkým zdravotním postižením pak maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy.
- c) *Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa* – zaměstnavateli může být na základě dohody s Úřadem práce poskytnut finanční příspěvek na částečnou úhradu nákladů, vzniklých v souvislosti s provozem chrá-

něného pracovního místa, přičemž dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců od vymezení rozsahu či obsazení chráněného pracovního místa.

- d) *Příspěvek na platy a mzdy při zaměstnávání více než 50% OZP* – zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má nárok na finanční příspěvek na platy nebo mzdy osob se zdravotním postižením. Měsíční výše příspěvku činí 75% skutečně vynaložených nákladů na platy nebo mzdy těchto zaměstnanců, včetně pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl, nejvýše však 8 000 Kč za jednoho zaměstnance.

Dále mají zaměstnavatelé možnost Úřad práce požádat o poskytnutí informací a poradenství v oblasti zaměstnávání OZP, o pomoc při vymezení či zřízení chráněného pracovního místa či o pomoc při řešení individuálních záležitostí souvisejících s touto problematikou.

3.2.2 Povinnosti zaměstnavatele

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2009, s. 871) uvádí povinnosti zaměstnavatelů následovně:

- a) *Povinnost zaměstnavatelů větších firem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením* - zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to v povinném podílu, který činí 4%. Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi možnostmi:
- Zaměstnáváním v pracovním poměru
 - Odebíráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří mají více než 50% zaměstnanců osob se zdravotním postižením, nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou současně osobami se zdravotním postižením
 - Odvodem do státního rozpočtu
- b) *Povinnost zaměstnavatelů vytvářet nové pracovní příležitosti s ohledem na individuální potřeby osob se zdravotním postižením*
- c) *Povinnost zaměstnavatele podílet se ve spolupráci s Úřadem práce na pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením*
- d) *Povinnost zaměstnavatele vést evidenci o osobách se zdravotním postižením, zaměstnávaných v jeho zařízení*

- e) *Povinnost zaměstnavatele vést evidenci o pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením*

3.3 Práva a povinnosti osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají stejná práva a povinnosti jako ostatní občané. Vzhledem k tomu, že jejich pracovní schopnosti a možnosti jsou omezeny z důvodu zhoršeného zdravotního stavu, jsou upraveny i požadavky na jejich pracovní náplň či pracovní dobu.

3.3.1 Práva osoby se zdravotním postižením

Již Listina základních práv a svobod (Česká národní rada, 1992, Hlava první) deklaruje o rovnosti a důstojnosti mezi lidmi, je třeba si uvědomit, že osoba se zdravotním postižením či i osoba, která má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, má stejná práva jako všichni ostatní. Je potřeba ale podotknout, že přesto, že je z hlediska legislativy posuzována jako člověk rovný druhému, má své individuální odlišnosti, na které je nutné brát ohled. Bohužel mnohdy u těchto osob dochází k diskriminaci ze strany ostatních lidí či veřejnosti, ať už se jedná o jejich existenci či fungování nebo o integraci na trh práce. Vzhledem k různým podobám a stupňům znevýhodnění a závislosti má osoba se zdravotním postižením právo využít pomoci státu. Jsou to již zmíněný příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku, invalidní důchod či příspěvek na péči, viz výše.

3.3.2 Povinnosti osoby se zdravotním postižením

Neščáková (2014, s. 6) uvádí, že povinnosti osob se zdravotním postižením se v zásadě rovnají povinnostem ostatních zdravých lidí. Tak jako ostatní zaměstnanci jsou povinni:

- a) *dodržovat pracovní kázeň, respektovat pracovní řád*
- b) *pracovat podle svým nejlepších znalostí, dovedností a možností*
- c) *plnit pokyny nadřízených a spolupracovat s ostatními zaměstnanci*
- d) *dodržovat pracovní dobu, včetně dodržování pravidel týkajících se neschopnosti práce podle zákona o nemocenském pojištění*
- e) *dodržovat právní předpisy, vztahující se k jejich zaměstnání, pokud byli řádně proškoleni*

- f) *řádně hospodařit s majetkem zaměstnavatele, chránit jej před škodou, ztrátou či odcizení*

4 MARKETING

Marketing lze charakterizovat jako soubor činností, které se vzájemně prolínají a podporují s cílem uspokojit jak stranu prodávajícího – tedy prodat, tak stranu kupujícího – tedy koupit. Mezi tyto činnosti je možno zahrnout nejen samotný nákup a prodej, ale i další činnosti s těmito spojené, ať už se jedná například o dopravu či skladování, financování, výrobu a propagaci produktu, jeho stanovení ceny až po konečnou péči o zákazníka.

Kotler (2009, p. 6) vymezuje marketing jako: „Marketing is a customer focus that permeates organisational functions and processes and as geared towards marketing promises through value proposition, enabling the fulfilment of individual expectations created by such promises and fulfilling such expectations through support to customers' value-generating processes, thereby supporting value creation in the firm's as well as its customers' and other stakeholders' processes.“ V překladu lze říci, že se marketing zaměřuje na zákazníka a s tím také proniká do organizačních funkcí a procesů a tak určuje hodnotu nabídky, která uspokojuje individuální a osobní očekávání a je vytvářena na základě hodnot zákaznické podpory, která je poskytovaná jak firmou, tak zákazníky a dalšími zúčastněnými. Berkowitz dle Americké marketingové asociace (American Marketing Association) definuje marketing jako: „the proces of planning and executing the conception, pricing, promotion, and distribution of ideals, goods, and services to create exchanges that satisfy individual and organizational objectives.“ (2010, p. 4). V překladu lze říci, že marketing považuje za proces plánování a zavádění koncepcí a cen, distribucí ideálů o zboží a službách, které naplňují individuální a organizační cíle.

Vzhledem k tomu, že tato práce pojednává o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tedy služeb, nefunguje zde marketing v první řadě standardně jako ve výrobních firmách, kde je třeba daný produkt prodat. Cílem této práce je informovat osoby se zdravotním postižením o možnostech při hledání zaměstnání. V této souvislosti hrají hlavní roli lidé, tedy pátý prvek marketingového mixu „5P“ viz níže, jejich dovednosti a schopnosti vykonávat souvislou pracovní činnost. Aby bylo možné uchazeče o zaměstnání z řad znevýhodněných osob informovat, je využito především marketingové komunikace, konkrétně direct marketingu a online komunikace, která je uvedena v samostatné kapitole níže.

4.1 Nástroje marketingu

Za nástroje marketingu lze považovat čtyři základní prvky, které se komplexně nazývají marketingový mix. Díky těmto prvkům může společnost vytvářet plány k dosažení marketingových cílů, přičemž se může soustředit na všechno podstatné na trhu včetně zákazníků a jejich preferencí. Marketingový mix je také znám svou zkratkou „4P“, složenou z počátečních písmen jednotlivých prvků v anglickém jazyce.

4.1.1 Produkt (Product)

Produkt je nejdůležitější složkou marketingového mixu, představuje to hlavní, které je cílem na trhu směnit, tedy prodat. V marketingu lze za produkt označit vše, co je pro cílovou skupinu užitečné, co slouží k uspokojení potřeb a přání skupiny, ať už se jedná o hmotné či nehmotné předměty, včetně zvířat.

Produkt je tvořen třemi částmi:

- a) *Jádro produktu* představuje hlavní hodnotu předmětu, znázorňuje jeho základní parametry a důvody, proč byl daný předmět nabídnut zákazníkovi.
- b) *Reálný neboli vlastní produkt* je pro zákazníka zajímavý zejména z hlediska kvality. Zákazník přihlíží na jednotlivé parametry předmětu, především na životnost produktu, jeho ovladatelnost, odolnost, spolehlivost, zda plní funkce, které plnit má.
- c) *Rozšířený produkt* představuje pro zákazníka benefity navíc, jako jsou například doprava produktu k zákazníkovi, jeho instalace případně zaučení zákazníka daný produkt používat. Lze sem ale také zařadit opravy, reklamace, či úvěry a platební podmínky.

4.1.2 Cena (Price)

Cenou lze charakterizovat hodnotu, za kterou je prodávající ochoten produkt prodat a zároveň zákazník je ochoten daný produkt za tuto cenu koupit, tedy dojde ke směně na trhu. Má-li produkt pro zákazníka určitou hodnotu, musí prodejce navrhnout vhodnou protihodnotu. Ta se nejčastěji vyplácí v podobě peněžitých jednotek, případně jiných produktů či odměn. Vzhledem k tomu, že je cena pro společnost jediným zdrojem příjmů, je velmi důležité její správné nastavení, k čemuž je zapotřebí správného manažerského rozhodování. Odhad ceny je však komplikovaný, zejména z důvodu, že situace, která zavládne na

trhu v budoucnu, není známa a těžko ji odhadovat, stejně tak potřeby a preference zákazníků.

Cenu lze stanovit různými způsoby:

- a) *Cena odvozená od nákladů* představuje základní výměru ceny, která je závislá na celkových nákladech firmy na výrobu produktu, jeho distribuci a propagaci, je vytvořena pomocí jednoduchých výpočtů a kalkulací.
- b) *Cena odvozená od poptávky* je závislá na celkových objemech prodeje za dané období v daných cenách a sleduje, jak se bude objem prodeje vyvíjet při změně ceny.
- c) *Cena odvozená od cen konkurence* vystihuje případ, kdy pokud firma vyrábí podobné produkty jako konkurence, měla by také nastavit srovnatelnou cenu.
- d) *Cena odvozená od marketingových cílů firmy* je závislá na marketingovém rozhodování. Jestliže je cílem firmy maximalizovat svůj zisk, bude nastavovat cenu na co nevyšší úroveň, zatímco pokud je cílem firmy maximalizace objemu prodeje a udržení se na trhu, pak bude firma cenu spíše snižovat. V případě, že chce být firma na trhu dominantní a poskytuje vysoce kvalitní produkt, pak je na místě také vysoká cena.
- e) *Cena odvozená od vnímané hodnoty produktu zákazníkem* je přímo závislá na individuálním vnímání každého zákazníka, především na jeho znalosti produktu a hodnotě, jakou danému produktu přisuzuje.

4.1.3 Distribuce (Place)

Place neboli místo je v marketingovém mixu chápáno jako proces distribuce, přemístění z místa výroby do místa prodeje. Jde zejména o složitý proces, kdy je důležité zákazníkovi nabídnout daný produkt v daném čase, požadované kvalitě a požadovaném množství na dostupném místě, tak aby byly zákaznickovy potřeby co nejlépe splněny.

Distribuce je rozdělena do tří kroků:

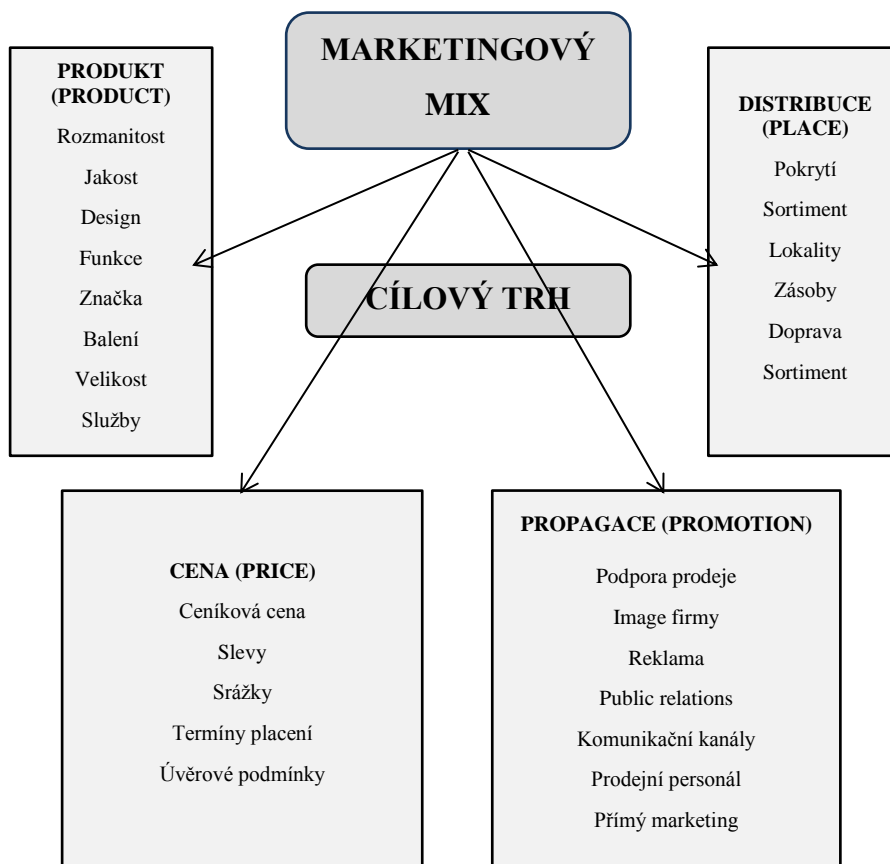
- a) *Fyzická distribuce* představuje samotnou přepravu produktu z místa výroby do místa prodeje, přičemž je nutné dbát na kvalitu a množství tak, aby byla pokryta poptávka zákazníků. Zde lze zahrnout zejména výrobce, zpracovatele, atd.
- b) *Změna vlastnických vztahů* charakterizuje možnost kupujícího nakládat po směně s produkty dle vlastního uvážení ve svůj prospěch s cílem uspokojit potřeby zákazníků, zde patří například maloobchody, velkoobchody apod.

- c) *Doprovodné a podpůrné činnosti* zahrnují především zajišťování propagace zboží, poradenství či platební podmínky, zde patří například pojišťovny, banky, reklamní agentury apod.

Distribuci je možno také rozdělit na přímou a nepřímou. Při přímé distribuci dochází k prodeji přímo u výrobce, čili dochází k přímému kontaktu mezi výrobcem a zákazníkem, zatímco aby došlo k nepřímé distribuci, je zapotřebí výše zmíněných mezičlánků.

4.1.4 Propagace (promotion)

Propagace je poslední zato velmi důležitou složkou marketingového mixu. Princip propagace spočívá zejména ve zviditelnění daného produktu, jeho parametrů, schopností a funkcí, dále zahrnuje cenu produktu a místo, kde bude docházet k prodeji. Tato informace je soustředěna na distributory, obchodní partnery, především však na koncové zákazníky, kteří budou tyto produkty směřovat na trhu. Základním prvkem propagace je známá reklama, více v kapitole 4.2.1 Reklama. (Císař, 2013).



Obr. 3. Marketingový mix 4P.

Zdroj: Kotler, 2007, s. 70.

Předpokladem pro fungující marketingový mix je především správný poměr všech složek, jejich správné namixování. Zákazník vnímá všechny složky jako komplex, tudíž se nelze soustředit pouze na co nejlepší kvalitu produktu bez odpovídající ceny, distribuce a propagace.

Vzhledem k tomu, že cílem této práce je přiblížit problematiku služeb, které jsou poskytovány znevýhodněným osobám, je vhodné zmínit dodatek některých autorů a to rozšíření marketingového mixu ze „4P“ na „5P“. Vzhledem k tomu, že se jedná o služby, tedy nehmotnou věc, je důležité popsat také jejich kvalitu a parametry, díky tomuto je přidána složka Lidé (people).

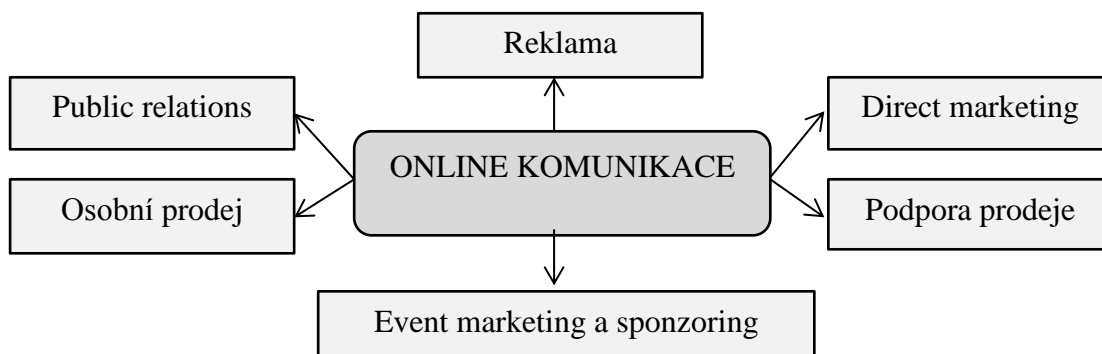
4.1.5 Lidé (people)

Lidé jsou zásadní složkou pro veškeré fungování marketingového mixu. Jak již bylo řečeno výše, v oblasti nejen zdravotních a sociálních služeb je důležitý přístup zaměstnanců, tedy koncových poskytovatelů služeb ve vztahu k zákazníkům, v tomto případě znevýhodněným osobám. Příjemce služeb pohlíží zejména na charakter poskytovatele, zejména na jeho přístup a ochotu příjemci pomoci, hodnotí jeho znalost produktu, dovednosti a schopnosti, podstatná je také kvalita poskytovaných služeb. (Halada, 2015).

4.2 Marketingová komunikace

V dnešní době se bez marketingové komunikace neobejde žádná firma, Karlíček (2016, s. 10) definuje marketingovou komunikaci jako: „...*řízené informování a přesvědčování cílových skupin, s jehož pomocí naplňují firmy a další instituce své marketingové cíle.*“ Aby bylo cílovou skupinou marketingové sdělení dobře pochopeno a splnilo očekávání, je nutné, aby obsahovalo i kreativní podobu, ta musí být zvolena správným způsobem, aby nedošlo například k opačnému účinku a to znehodnocení samotného sdělení.

Marketingová komunikace funguje jako komplex jednotlivých komunikačních disciplín, které na koncové zákazníky působí jednotlivými nástroji. Tento soubor lze znázornit pomocí schématu komunikačního mixu, viz níže.



Obr. 4. Schéma komunikačního mixu.

Zdroj: Karlíček, 2016, s. 17.

4.2.1 Reklama

Reklama je dle Karlíčka (2016, s. 49 – 52) komunikační disciplínou, jejímž cílem je koncovým zákazníkům představit nabízené produkty, dále zákazníky přesvědčit o výhodách daného produktu a následně tyto informace zákazníkům připomínat v předem naplánovaných intervalech. Pro šíření reklamy lze využít spoustu možností. V dnešní moderní době jsou nejčastěji využívána „masmédia“, tedy „masová média“, mezi něž spadá zejména televizní vysílání, internet či rádiová reklama. Výhodou těchto médií je zasáhnutí velkého počtu diváků, zákazníků za poměrně nízké náklady. Reklama v televizním vysílání je považována za nejsilnější médium a díky častému opakování značně přispívá k budování image dané značky. Mezi další média, skrze něž lze reklamu vysílat ke koncovým zákazníkům, patří například rozhlasová reklama, reklamy v tištěné podobě v novinách a periodících, reklamní letáky, reklamy na bilbordech, budovách, dopravních prostředcích, a další.

4.2.2 Direct marketing

Direct marketing, neboli přímý marketing lze považovat za jednu z nejdůležitějších disciplín komunikačního mixu. Jeho základní charakteristikou je kontaktování užší cílové skupiny zákazníků či dokonce jednotlivců. Obchodní zástupci však již nekontaktují zákazníky při osobním setkání, ale využívají k tomu prostředky a média.

Direct marketing lze provádět třemi způsoby:

- Marketingová sdělení zasílaná poštou či kurýrní službou (neadresné reklamní letáky, produktové katalogy)
- Sdělení předávána prostřednictvím telefonu (telemarketing, mobilní marketing)
- Sdělení předávána pomocí internetu (e-maily, e-mailové newslettery, informace na sociálních sítích)

Karlíček charakterizuje direct marketing jako: „komunikační disciplínu, která umožňuje *1. přesné zacílení*, *2. výraznou adaptaci sdělení* s ohledem na individuální potřeby a charakteristiky jedinců ve zvolené cílové skupině a *3. vyvolání okamžité reakce* daných jedinců.“ (2016, s. 73).

Výhodou přímého marketingu oproti reklamě, je zasáhnutí užší cílové skupiny sledujících, zejména potenciálních zákazníků a tím zvýšení prodeje za podstatně nižší náklady než při kontaktování zákazníků s nízkými příjmy či zákazníků bez zájmu.

4.2.3 Podpora prodeje

Podporu prodeje lze charakterizovat jako soubor nabídek, jejichž cílem je okamžité zvýšení prodeje. Základními nástroji, jak uvádí Karlíček (2016, s. 95 – 98), kterými lze zákazníka přimět ke koupi daného produktu jsou například přímé slevy na produkt, kupony, výhodná balení či obdržení dárku při koupi daného produktu. V praxi je možno zaznamenat spoustu promoakcí například v nákupních centrech či lékárnách, při nichž mají promotéři za cíl informovat zákazníky o produktech, zákazník má také možnost si produkt vyzkoušet, zhodnotit, případně se může účastnit soutěží o hodnotné ceny, avšak hlavním cílem je, aby zákazník produkt koupil a byl s ním spokojen.

4.2.4 Public relations

Public relations, zkráceně PR, jako jediná disciplína komunikačního mixu nezaznamenala pokles ve své funkčnosti. V dnešní moderní době se PR reklamou zabývá stále více firem, velkých korporací, významných osobností i oborových sdružení a řeší při tom vzájemné vztahy se stakeholdery⁴, vysvětluje Karlíček (2016, s. 119). V rámci public relations firma cíleně prezentuje své cíle a záměry, informuje o nových produktech a o dosažených

⁴ Stakeholderem je myšlena osoba, která je zainteresovaná v komunikaci s daným subjektem, tedy stakeholderi jsou všechny zainteresované strany.

výsledcích a dlouhodobou prací se snaží přispívat k dobrému jménu společnosti. Díky PR se může firma také bránit v případě napadení či nevhodné reklamy konkurence. Mezi základní nástroje PR patří zejména komunikace se stakeholdery, jimiž jsou investoři, zákonodárci a státní úředníci, média, zaměstnanci či jednotlivci v komunitách. Úlohou PR pracovníků je představit organizaci v co nejlepším světle, posilovat její značku, budovat jméno a docílit tak dlouhodobé a úspěšné spolupráce s ohledem na individuální potřeby a nároky všech zainteresovaných stran.

4.2.5 Event marketing a sponzoring

Event marketing neboli zážitkový marketing v dnešní době uplatňuje stále více firem, zejména firmy a korporace většího rozsahu. Cílem zážitkového marketingu je dostat se do povědomí stakeholderů i zákazníků. Nejčastěji firmy pořádají firemní večírky, kulturní, sportovní či zážitkové akce pro své firemní partnery, obchodní zástupce, odběratele či zaměstnance. Zákazníci se mohou takových akcí účastnit například v rámci vyhrané soutěže nebo podmíněné koupi. Karlíček (2016, s. 143) uvádí, že hlavní rolí zážitkového marketingu je především ta, aby zúčastnění poznali danou značku, oblíbili si ji a konečně produkty či služby této značky používali, případně v lepším případě byli nejen spotřebiteli, ale zároveň i produkt či službu doporučili dál. Díky pořádání zážitkových akcí se také organizace dostává do popředí v boji konkurencí, což přispívá ke zvýšení jejího podílu na trhu a současně k celkovému prospěchu organizace.

4.2.6 Osobní prodej

Osobní prodej je nejstarší disciplínou komunikačního mixu. Jeho nejdůležitějším faktorem je osobní setkání prodejce a zákazníka. Díky osobnímu kontaktu je schopen zákazník lépe vystihnout své individuální potřeby a prodejce je schopen na základě popisu potřeb vybrat či doporučit daný produkt přímo na míru. Přímou na místě tak obě strany znají zpětnou vazbu, na kterou mohou aktivně reagovat. Při přímé komunikaci se také firma stává důvěryhodnější a zákazník si může k dané firmě i třeba díky příjemným obchodníkům vytvořit oblibu či přátelský vztah. Osobní prodej má hlavní roli zejména v situacích, kdy zákazník zcela nezná produkt, ale zato zná své potřeby. Záleží tedy na znalostech a schopnostech prodávajícího, zda umí zákazníka efektivně obsloužit. (Karlíček, 2016, s. 159 – 166).

Osobní prodej lze uskutečnit na několika úrovních, například prodej výrobcům finálních produktů, kdy se jedná především o výrobu meziproduktů a surovin, dále prodej velkoobchodníkům a distributorům či prodej maloobchodníkům a koncovým zákazníkům.

4.2.7 Online komunikace

V dnešní době se díky rozmachu internetu rozšířila i online komunikace. Firmy mohou veškeré informace o fungování společnosti, produktech, kampaních, firemních událostech či novinkách ilustrovat na svých webových stránkách či sociálních sítích. Online komunikace se prolíná prakticky do všech komunikačních disciplín. Například v direct marketingu jsou informace zasílány prostřednictvím e-mailu či odkazů na produkty na sociálních sítích. Vzhledem k vysokému počtu lidí, kteří mají přístup k internetu a umí jej aktivně využívat, je tato disciplína považována za nejrozšířenější. Již v roce 2015 dosáhla velikost české internetové populace 6,7 milionu obyvatel, z čehož 32% lidí využívá internet více než 20 dní v měsíci. Funkce online komunikace není jen informativní, ale podporuje i přímý prodej v rámci internetových obchodů a další. (Karlíček, 2016, s. 183 - 184).

Všechny výše zmíněné komunikační disciplíny spolu souvisejí a vzájemně se prolínají. Společně tvoří ucelený komplex takových technik, aby byla maximálně podpořena „prodejeschopnost“ firem a podniků, což je podmínkou pro udržení se na trhu. Komunikační mix je nastaven tak, aby každá firma využila jednotlivé disciplíny podle svých individuálních kritérií a potřeb. Například menší firmy či osoby samostatně výdělečně činné nebudou využívat šíření reklamy prostřednictvím masmédií, ale spíše prosadí osobní prodej, direct marketing či online komunikaci. V případě zřizování chráněných dílen a chráněných pracovních míst pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou poskytovatelé šířit reklamu, tedy spíše nabídku práce, například prostřednictvím úřadu práce, webových stránek personálních agentur či portálů určených ke zprostředkování zaměstnání. Využít mohou také letáky či informace, uvedené ve svém zařízení.

5 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

K vytvoření úvodní části objasňující fungování trhu práce bylo využito odborné ekonomické literatury. Oblast trhu práce a zaměstnanosti je stále aktuální téma a díky tomu i množství ekonomů, zabývajících se touto problematikou je vyhovující. Bylo využito převážně děl českých ekonomů, například Soukupa, Hořejší, ale i jiných autorů. Záležitosti spojené s právní legislativou a politikou zaměstnanosti spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce České republiky, proto informace o podmínkách zaměstnávání a statistické údaje byly čerpány zejména z portálu MPSV. K uvedení do tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo nutné definovat základní pojmy. K tomuto bylo využito převážně zákonů České republiky, konkrétně zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákona č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o sociálních službách a zákona č. 329/2011, o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. K objasnění kapitoly marketingu byla využita česká i cizojazyčná literatura. Co se týče zahraniční literatury, informace byly získány především od amerického ekonoma Kotlera, konkrétně z děl *Moderní marketing* z roku 2007 a *Marketing management* z roku 2009.

Co se týče aktuálnosti údajů jednotlivých kapitol, lze konstatovat, že všechny oblasti mají hojné zastoupení v české i zahraniční literatuře. Údaje, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou ošetřeny legislativou, a tedy podléhají povinnosti pravidelné aktualizace a doplnění nových vyhlášek a změn znění jednotlivých zákonů. Data související s problematikou jsou pravidelně zveřejňována na portále Ministerstva práce a sociálních věcí, dále Českého statistického úřadu a jednotlivých poboček Úřadu práce České republiky a jsou dostupná k nahlédnutí občanům.

Pomocí odborné literatury a státních portálů byla přiblížena nerovnováha na trhu práce v souvislosti se zaměstnáváním osob dlouhodobě nezaměstnaných, konkrétně problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALÝZA OPAVSKÉHO REGIONU

Aby bylo možné podrobně pochopit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce v Opavském regionu, je nutné nastínit základní informace, týkající se rozlohy a základních charakteristik samotného regionu. Budou nastíněny hlavní směry a obory v pracovním odvětví, ve kterých mohou znevýhodněné osoby uplatnit svůj pracovní potenciál, včetně hlavních zaměstnavatelů, nabízejících pracovní místa v regionu. Díky demografickým ukazatelům a statistikám bude přiblížena nerovnováha na trhu práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v porovnání s osobami zdravými. V rámci činnosti Evropského sociálního fondu budou představeny úspěšné projekty, které jsou nápomocné osobám se zdravotním postižením při jejich integraci na trh práce.

6.1 Specifika Opavského regionu

6.1.1 Katastrální vymezení Opavského regionu

Opavský okres zastupuje díky své celkové rozloze 1 113 km² třetí největší region v Moravskoslezském kraji, jehož součástí je 77 obcí, které jsou dále tvořeny 149 částmi obcí. Sedm obcí má statut města, jsou to Dolní Benešov, Hlučín, Kravaře, Hradec nad Moravicí, Litultovice, Budišov nad Budišovkou a Vítkov. Největší je statutární město Opava o rozloze 90 km², která disponuje 57 676 obyvateli při posledním sčítání lidu, domů a bytů k 26. 3. 2011. Opavský okres lze také rozdělit na čtyři mikroregiony, jimiž jsou Opavsko, Kravaňsko, Hlučínsko a Vítkovsko. V rámci pracovního a hospodářského zaměření je opavský okres považován za zemědělskopřemyslovou oblast. (ČSÚ, ©2016).



Obr. 5. Katastrální vymezení opavského regionu.

Zdroj: Asociace regionálních značek, © 2010-2017.

6.1.2 Specifika trhu práce v porovnání s ČR

Jak již bylo řečeno, okres Opava patří svým zaměřením mezi zemědělskopřůmyslové oblasti, přičemž vznikají patrné rozdíly mezi jednotlivými mikroregiony:

- *Opavsko* je hlavní částí okresu, která zaujímá polovinu celkové rozlohy. Disponuje značným procentem ekonomicky aktivních lidí, přičemž hlavními odvětvími na trhu práce jsou průmyslová výroba, zemědělská činnost v rámci pěstování rostlin i chovu živočichů.
- *Hlučínsko* je hustě osídlený mikroregion tvořený 15 rozlehlými obcemi, jehož obyvatelé jsou ekonomicky aktivními zejména v průmyslové oblasti, toto je značně ovlivněno průmyslovým zaměřením blízkého Ostravska.
- *Kravařsko* spolu s devíti obcemi tvoří nejmenší část opavského regionu, které disponuje velkým množstvím podniků, které jsou známé ve zpracovatelské, ale zejména i v zemědělské prvovýrobě.
- *Vítkovsko* je charakteristické pro svou rozlehlou méně osídlenou oblast. Vzhledem k nízkému počtu zařízení v průmyslové i zemědělské oblasti je v této části přebytek volných pracovních sil a současně nedostatek pracovních příležitostí pro zdejší občany. Zápornou stránkou mikroregionu je také nízká vzdělanostní úroveň obyvatelstva a s tímto související také vysoká dlouhodobá nezaměstnanost. (ÚP ČR, 2016).

Co se týče uplatnění na trhu práce a udržení zaměstnání, opavský region patří mezi okresy s vyšším procentem nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti v ČR, tedy podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním občanům v listopadu 2016 činila 3,8 %, přičemž míra nezaměstnanosti mužů byla ve výši 3,2 % a u žen 4,5 %.

V následující tabulce jsou zobrazeny základní ukazatele charakterizující stav trhu práce v České republice celkově v porovnání s opavským regionem, přičemž všechna data jsou evidována vždy k 31. 12. daného kalendářního roku. V každém období je zaznamenáno viditelné zlepšení a to ve všech ukazatelích, přesto lze ale konstatovat velký propad v porovnání s hodnotami s ostatními kraji. Značné pokrok byl zaznamenán zejména v počtu uchazečů o jedno pracovní místo, kde dochází k dvojnásobnému zlepšení oproti předchozímu kalendářnímu roku.

Ukazatel	2013		2014		2015	
	ČR	Opavský region	ČR	Opavský region	ČR	Opavský region
Podíl nezaměstnaných osob⁵ [%]	8,2	8,96	7,5	8,21	6,2	7,09 %
Uchazeči o zaměstnání [počet osob]	596 833	11 214	541 914	10 229	453 118	8 868
Pracovní místa v evidenci úřadu práce [počet osob]	35 178	307	258 739	546	102 545	1034
Uchazeči na jedno pracovní místo	17	36,5	9,2	18,7	4,4	8,6

*Stav k 31. 12.

Tab. 2. Ukazatele trhu práce v ČR a v regionu Opava.

Zdroj: ČSÚ, ©2016.

⁵ Podíl nezaměstnaných osob je charakterizován jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. (ČSÚ, ©2016).

Stejně jako ostatní regiony i tento má své kladné a záporné stránky. Mezi ty kladné lze zařadit zejména dostatečné množství volné pracovní síly, široká nabídka vzdělávacích zařízení a programů a současně stále rostoucí vzdělanostní úroveň. Okres Opava též disponuje širokým spektrem struktury zaměstnavatelů, včetně jejich vlastnické struktury, pracovního zaměření, podílu zaměstnávání osob zdravých i osob se zdravotním postižením.

Mezi záporné stránky opavského regionu bezesporu patří nízká mzdová úroveň obyvatelstva v porovnání s ostatními regiony v České republice, nerovnováha mezi vzdělanostní úrovní uchazečů o zaměstnání a strukturou volných pracovních míst, zejména v souvislosti s profesním zaměřením uchazečů. Základním nedostatkem v okrese Opava je nedostatečná tvorba nových pracovních příležitostí, která má dopad nejen na osoby zdravé, bez zdravotního či sociálního omezení, ale zejména na osoby se zdravotním postižením. (ÚP ČR, 2016).

6.2 Demografický vývoj obyvatelstva se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením tvoří velkou část populace České republiky a zároveň tvoří i značnou část osob dlouhodobě nezaměstnaných. Příčinou je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má za následek pokles pracovní schopnosti na různých úrovních, viz stupně zdravotního postižení. Evidence osob se zdravotním postižením a tvorba statistik má klíčovou roli při plánování aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně při přípravě re-kvalifikačních kurzů a pracovních rehabilitací, financovaných úřadem práce a realizovaných prostřednictvím akreditovaných zařízení. V následujících tabulkách jsou uvedeny základní demografické ukazatele osob se zdravotním postižením a to k datům 31. 12. 2006 a k 31. 12. 2012, novější data k roku 2016 jsou uvedena v stručném přehledu.

Ukazatelé v roce 2006	Osoby bez znevýhodnění	Osoby se zdravotním postižením
Počet obyvatel ČR	10 287 189	1 015 548
Pohlaví		
Muži	5 026 184	490 427
Ženy	5 261 005	525 121

Věkové složení obyvatel		
0 – 14 let	1 479 514	46 208
15 – 29 let	2 175 672	60 621
30 – 44 let	2 312 929	101 331
45 – 59 let	2 195 646	245 743
60 – 74 let	1 462 586	283 274
75 a více let	660 842	276 744

*Stav k 31. 12. 2006

Tab. 3. Demografické ukazatele zdravé populace k osobám se zdravotním postižením v ČR v roce 2006. Zdroj: ČSÚ, ©2008.

V tabulce je uvedena populace České republiky k 31. 12. 2006 o celkovém počtu 10 287 189 obyvatel, z čehož osoby se zdravotním postižením tvoří 10, 13 % podíl, konkrétně 1 015 548 osob. Z celkového počtu osob se zdravotním postižením tvoří větší část OZP ženy a to 525 121 osob. Mužů je o 1, 08 % méně a to 490 427 osob. Nejpočetnější věkovou skupinou osob se zdravotním postižením jsou osoby v rozmezí 60 – 74 let, celkový počet činí 283 274 osob. Vysoce zastoupené jsou také osoby ve věku 45 – 59 let a osoby starší 75 let. (ČSÚ, ©2008).

Ukazatelé v roce 2012	Osoby bez znevýhodnění	Osoby se zdravotním postižením
Počet obyvatel	10 516 125	1 077 673
Pohlaví		
Muži	5 164 349	512 761
Ženy	5 351 776	564 912
Věkové složení obyvatel		

0 – 14 let	1 560 296	64 307
15 – 29 let	1 881 844	65 143
30 – 44 let	2 495 730	109 947
45 – 59 let	2 075 490	206 891
60 – 74 let	1 794 618	333 211
75 a více let	708 147	298 174

*Stav k 31. 12. 2012

Tab. 4. Demografické ukazatele zdravé populace k osobám se zdravotním postižením v ČR v roce 2012. Zdroj: ČSÚ, ©2013.

Dle demografických údajů vyplývá, že celkový počet obyvatel v ČR k 31. 12. 2012 činil 10 516 125, z toho 1 077 673 tvoří osoby se zdravotním postižením, což představuje 10, 2 % podíl. Při porovnání počtu obyvatel celkově i osob se zdravotním postižením, v obou případech tvoří větší část ženy, z celkového počtu 5 351 776 žen je OZP 564 912 osob. Z celkového počtu 5 164 349 mužů je pak OZP 512 761 osob. Při porovnání populace v ČR z hlediska věkových skupin je patrné, že nedošlo ke změnám v pořadí. Stejně jako v roce 2006 je nejpočetnější věkovou skupinou 60 – 74 let o celkovém počtu 333 211 osob se zdravotním postižením. Silně zastoupenými skupinami jsou taktéž skupiny v rozmezí 45 – 59 let a obzvláště skupina nad 75 let věku. (ČSÚ, ©2013).

Ukazatelé v roce 2016	Osoby bez znevýhodnění	Osoby se zdravotním postižením
Počet obyvatel v ČR	10 578 820	*
Počet uchazečů o zaměstnání	381 373	54 555
Počet volných pracovních míst	132 496	11 331

prostřednictvím ÚP		
--------------------	--	--

*Stav k 31. 12. 2016

Tab. 5. Statistické ukazatele osob zdravých a osob se zdravotním postižením v ČR v roce 2016. Zdroj: ÚP ČR, ©2017.

Ke konci roku 2016 (k 31. 12. 2016) bylo dle demografických údajů zaznamenáno celkem 10 578 820 osob, žijících v České republice, což je o 62 695 více než v roce 2012. Doposud nebyl proveden výzkum, který by zaznamenal celkový počet osob se zdravotním postižením, odhaduje se však zhruba podíl 10% z celkového počtu obyvatel. K dispozici jsou zatím pouze statistiky Úřadu práce České republiky, které uvádí celkový počet uchazečů o zaměstnání, který činil k loňskému roku 381 373 osob, z čehož 54 555 osob se o zaměstnání ucházelo z řad osob se zdravotním postižením. Počet volných pracovních míst, která byla zveřejněna prostřednictvím Úřadu práce ČR a jeho krajských poboček, v roce 2016 činil 132 496, z toho 11 331 volných pracovních míst úřad práce vyčlenil pro potřeby osob se zdravotním postižením. (ÚP ČR, ©2017).

6.3 Situace na trhu práce v Opavském regionu pro osoby se zdravotním postižením

Pro podporu trhu práce a zamezení prohlubování nerovnováhy eviduje pravidelně Úřad práce konkrétní data, která dle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zavádí do statistik, které jsou každoročně zveřejňovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mezi nástroje podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří tvorba společensky účelných pracovních míst a dále tvorba chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst. Tato činnost je podporována úřadem práce finančními příspěvky ve výších dle základních kritérií a podmínek.

Nástroj APZ ⁶	2013	2014	2015
Společensky účelná pracovní místa - zřízená zaměstnavatelem	25	21	13
Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená zaměstnavatelem	469	768	1 099
Společensky účelná pracovní místa - samostatně výdělečná činnost	85	94	100
Chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa - zřízení	0	3	12
Chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa - provoz	1	1	0
Výše příspěvku pro zaměstnavatele s více než 50% zaměstnanců OZP (v tis. Kč) / počet žádostí	61 696 / 127	66 545 / 121	63 469 / 125

Tab. 6. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v opavském regionu.

Zdroj: ÚP ČR, ©2016.

⁶ APZ – aktivní politika zaměstnanosti

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Z tabulky je patrné, že zřízení společensky účelných pracovních míst je pro zaměstnavatele stále méně atraktivní činností, vykazují to údaje Ministerstva práce a sociálních věcí. V roce 2015 počet těchto míst klesl téměř na polovinu v porovnání s rokem 2013. Důvodem, který může zaměstnavatele ovlivňovat je fakt, kdy při předčasném ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen znovu zaměstnat osobu dlouhodobě nezaměstnanou. V roce 2015 bylo úřadem práce přijato 7 dohod s celkovým počtem 13 pracovních míst. Největší zásluhu měl zaměstnavatel Charita Opava, který pomocí dvou dohod zřídil celkem 5 pracovních míst a to na pozici dělník. Tato společensky účelná pracovní místa byla obsazena zejména osobami se zdravotním postižením.

Úřad práce na tato SÚMP vyhradil finanční příspěvek v celkové výši 1 190 000 Kč, přičemž dobu, po kterou je zaměstnavatel povinen toto pracovní místo provozovat, úřad práce stanovil na 366 dní.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zaznamenává v posledních letech velký úspěch. V roce 2015 bylo vyhrazeno 1 099 společensky účelných pracovních míst, což je více než dvojnásobek ve srovnání s rokem 2013. Důvodem může být samotná charakteristika tohoto nástroje AZP, jejímž hlavním benefitem je finanční příspěvek zaměstnavateli jako příspěvek ke mzdě pro zaměstnance. Z celkového počtu 1 099 míst bylo 40 míst financováno z národního rozpočtu a výdaje na zbylých 1 059 míst hradil Evropský sociální fond. Zájem zaměstnavatelů vzrostl zejména v období, kdy doba poskytování příspěvku trvala 12 měsíců, přičemž jeho měsíční výše se pohybovala mezi 13 000 až 16 000 Kč. Tato pracovní místa byla obsazována osobami dlouhodobě evidovanými na úřadu práce, osobami staršími 50 let, osobami bez praxe a zejména osobami se zdravotním postižením. Celková výše finančních příspěvků, která byla vyhrazena na společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, činila 89 952 122 Kč, z čehož projekt Evropského sociálního fondu hradil částku 82 028 777 Kč a zbylých 7 923 345 Kč financoval národní rozpočet.

Společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost

Společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání, jejichž záměrem je samostatně výdělečná činnost, zaznamenávají byť pomalejší ale za to trvalý nárůst míst. V roce 2015 bylo na úřad práce podáno celkem 122 žádostí o udělení finančního

příspěvku, přičemž schválených bylo 100 žádostí. Aby byla žádost uznána, je třeba splnit několik podmínek, mezi ně patří zejména smysluplnost podaného návrhu na SVČ či skutečnost, zda uchazeč již stejnou či podobnou práci nevykonával. Podstatná je také délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce, ta musí trvat nejméně 5 měsíců. Osobám, které mají nárok na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, tj. i osobám se zdravotním postižením, byla tato doba zkrácena. Minimální doba pro provozování samostatně výdělečné činnosti byla stanovena na 366 dní. Celková částka, která byla úřadem práce vyplacena v roce 2015, činila 6 825 000 Kč.

Chráněná pracovní dílna, chráněné pracovní místo - zřízení

Na zřízení chráněného pracovního místa je dle zákona o zaměstnanosti udělen finanční příspěvek od úřadu práce. V posledních letech věnují zaměstnavatelé zaměstnávání osob se zdravotním postižením stále větší pozornost, což je patrné z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí. Zásluha na tomto zvýšení se připisuje zejména fungující aktivní politice zaměstnanosti. V roce 2015 bylo zaznamenáno 12 chráněných pracovních míst, které byly zřízeny cíleně pro osoby se zdravotním postižením, což je velký pokrok zejména v porovnání s předchozími lety, kdy v roce 2014 byly zřízeny pouze 3 pracovní místa a v roce 2013 dokonce nebylo zřízeno žádné chráněné pracovní místo. Finanční příspěvek byl v roce 2015 udělen 6 zaměstnavatelům s celkovým počtem 12 chráněných pracovních míst, přičemž celková částka na tyto příspěvky dosahovala výše 1 250 000 Kč.

V roce 2015 bylo zřízeno pouze jedno chráněné pracovní místo, jehož uchazeč o zaměstnání je osoba se zdravotním postižením a zároveň se tato osoba rozhodla být samostatně výdělečně činnou. Příspěvek činil 120 000 Kč, v předchozím roce nebyl podán žádný návrh.

Chráněná pracovní dílna, chráněné pracovní místo – provoz

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také nárok na finanční příspěvek na provoz chráněného pracovního místa. Zaměstnavatel vyplněnou žádost podá úřadu práce, který následně žádost přezkoumá a na základě posouzení všech okolností vyplatí zaměstnavateli příspěvek v příslušné výši. V roce 2015 byla přijata pouze jedna žádost, ta byla zamítnuta z důvodu nesplnění podmínek.

Příspěvek pro podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP

Finanční podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců jakožto osob se zdravotním postižením, jak již bylo řečeno, patří mezi zásadní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V případě, že zaměstnavatel splní podmínky pro udělení příspěvku, je vyplacena jeho plná výše. V roce 2015 se celková suma finančních příspěvků snížila o 3 075 742 Kč v porovnání s předchozím rokem 2014 a činila 63 469 944 Kč. (V roce 2014 byla výše příspěvku celkem 66 545 686 Kč.) V roce 2013 zažádalo 127 zřizovatelů, v roce 2014 celkem 121 a v roce 2015 bylo přijato celkem 125 žádostí o přidělení příspěvku. Tento příspěvek je určen zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů vynaložených na mzdy nebo platy a související poplatky jakou jsou pojistné na sociální a veřejné zdravotní pojištění. (ÚP ČR, ©2016).

6.4 Činnost Evropského sociálního fondu

Česká republika je od 1. května 2004 členem Evropské unie, což souvisí se všemi povinnostmi, které musí členská země plnit. S členstvím koresponduje také účast v nadnárodních programech, jako je i program OP Zaměstnanost 2014 -2020 pod záštitou Evropského sociálního fondu řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Evropský sociální fond (ESF) tvoří spolu s Evropským fondem pro regionální rozvoj (ERDF) a Fondem soudržnosti (FS) strukturální fondy Evropské unie, jejichž hlavní náplní je financování cílů politiky Evropské unie v rámci zvyšování hospodářské úrovně jednotlivých členských zemí. Evropský sociální fond se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, s čímž souvisí podpora zaměstnávání osob z různých sociálních skupin a s různými typy znevýhodnění. Orientuje se na celkovou stabilizaci trhu práce a rozvoj lidského kapitálu.

6.4.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc uchazečům o zaměstnání při integraci na trh práce
- Zachování rovných příležitostí pro všechny při integraci na trh práce
- Pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při integraci na trh práce v rámci sociálního začleňování
- Celoživotní vzdělávání pracovní síly v rámci zvýšení jejich kvalifikace na trhu práce
- Modernizace pracovních postupů na pracovištích

- Rovnost mužů a žen při integraci na trh práce i v zaměstnání
- Boj proti všem formám diskriminace v souvislosti s trhem práce

6.4.2 Operační program OP Zaměstnanost 2014 – 2020

Podobně jako v minulých obdobích i nyní je vytvořen operační program pro podporu problematiky zaměstnanosti, pro období 2014 – 2020 nese název Operační program Zaměstnanost a jeho činnost řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cíle programu jsou velice podobné komplexním cílům Evropského sociálního fondu, avšak zaměřují se čistě na problematiku zaměstnanosti českých občanů. Soustředí se mimo jiné také na modernizaci veřejné správy a veřejných služeb, či boj s chudobou. Operační program Zaměstnanost poskytuje finanční podporu pouze pro intervence nehmotného charakteru.

Na základě dlouhodobé analýzy vývoje situace na trhu práce v předešlých letech byly vyhodnoceny zásadní problémy, na které se OP zaměřuje, jsou to:

- Nízká míra zaměstnanosti a s tím související rostoucí míra nezaměstnanosti
- Nízká míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let, zejména žen
- Rostoucí míra nezaměstnanosti mladých osob do 25 let
- Vysoká míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací
- Nízká zaměstnanost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na trhu práce, s tím související jejich nízká uplatitelnost

Jako příčiny byly uvedeny zejména nedostatečná tvorba pracovních míst, včetně pracovních míst vyhovujících individuálním podmínkám těžce zaměstnatelných uchazečů. Kvalifikace uchazečů o práci často nevyhovuje a nesplňuje požadavky trhu práce. Dále byly zmíněny příčiny jako nedostatečné finanční výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve smyslu neúplného plnění potenciálu jednotlivých nástrojů. V neposlední řadě se jednalo také o neochotu občanů stěhovat za prací například z důvodu vysoké míry nezaměstnanosti v kraji či nevyhovující kvalifikaci, atd. Mezi příčiny vysoké nezaměstnanosti osob dlouhodobě se ucházejících o práci, které mají současně nárok na podporu při zprostředkování zaměstnání, se řadí zejména nízká informovanost o pracovním potenciálu těchto osob jak mezi veřejností, tak mezi potenciálními zaměstnavateli. Vhodné je zmínit také častou diskriminaci. (Evropský sociální fond ČR, ©2017).

6.4.3 Realizované projekty

Evropský sociální fond pod záštitou Evropské Unie poskytuje finanční podporu projektům, které mají pro splnění komplexních cílů OP Zaměstnanost určitý přínos. V každém roce je podáno mnoho návrhů, které po projednání a schválení dostanou dotace na realizaci projektu.

V minulých letech patřil mezi úspěšné projekty například projekt pod názvem *Ergon zvyšuje zaměstnatelnost znevýhodněných osob v Moravskoslezském kraji*, který byl realizován v období 1. 10. 2014 - 31. 10. 2015 a byl podporován Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost (předchůdcem OP Zaměstnanost 2014 -2020). Cílem projektu byla zejména podpora zvýšení kvalifikace osob se zdravotním postižením a jejich integrace na trh práce. Hlavními aktivitami projektu byly vzdělávání a realizace rekvalifikačních kurzů, zajištění odborné praxe pro znevýhodněné osoby a zřízení 6 nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Celkem získalo rekvalifikaci 25 osob na 5 pracovních pozicích pod názvem skladník, administrátor www serveru, modeláž nehtů, zahradník/údržba a práce s vysokozdvížným vozíkem.

Poskytovatelem služeb je o. s. Ergon - Chráněná dílna, která se v současné době podílí na dalším projektu pod názvem *S Ergonem k dlouhodobému pracovnímu uplatnění*, který je financován Evropským sociálním fondem v rámci Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020. (ERGON – sociální podnik z.s., ©2016).

6.5 Analýza dosavadních marketingových nástrojů pro podporu pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v opavském regionu

Přesto, že v opavském regionu přetrvává dlouhodobý nedostatek chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, plní úřad práce svou roli při zprostředkování zaměstnání i pro tyto osoby. Nutné je však podotknout, že ne všechny osoby se zdravotním postižením docházejí na pobočky úřadu práce, kde se mohou důležité informace o možnostech zaměstnání dovědět. Mezi hlavní nástroje marketingové komunikace, které k tomuto účelu, tedy k informování znevýhodněných osob, úřad práce využívá, patří zejména reklama. Pokud firma či organizace hledá zaměstnance z řad OZP, může využít služeb úřadu práce a to v podobě letáků či informačních tabulí vyvěšených na informačních plo-

chách dané pobočky. Další možností je zvláštní forma direct marketingu, která spočívá buď v přímém sdělení o navrženém zaměstnání slovně, či prostřednictvím internetu a e-mailu. Pokud osoby se zdravotním postižením nevyužijí služeb a nabídek úřadu práce, existuje malá pravděpodobnost, že se o nabízených pozicích dovědí.

6.6 Závěrečná východiska pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v opavském regionu

Jak již bylo řečeno výše, z důvodu dlouhodobého nedostatku volných chráněných míst pro osoby se zdravotním postižením, vyvstala potřeba prohloubit informovanost OZP prostřednictvím jiných metod, než kterých bylo doposud využíváno.

Při realizaci projektu bylo zjištěno, že služeb úřadu práce využívá 10 - 20 % zaměstnavatelů poskytujících chráněná pracovní místa v regionu Opava. Přesto však většina z nich konstatovala, že zaměstnance z řad OZP hledají trvale z důvodu nedostatku pracovní síly v jejich organizaci. (Nutno však podotknout, že cca 70% zaměstnavatelů OZP se potýká s problémy s udělováním dotací od Úřadu práce ČR.) Z tohoto důvodu zaměstnavatelé oceňují vznik projektu – pracovního portálu pro osoby se zdravotním postižením, který OZP odkazuje přímo na jednotlivé zaměstnavatele a je tak ušetřena práce s administrací poptávky po zaměstnancích prostřednictvím poboček Úřadu práce ČR.

Velkým nedostatkem, jehož odstranění by vedlo k mnohonásobně větší informovanosti OZP v možnostech nacházení volných pracovních míst a k větší přehlednosti zaměstnavatelů OZP, je dobrovolná účast ve všech doposud existujících seznamech zaměstnavatelů OZP. Tento nedostatek nezávisle zmínilo osm z 10 tázaných zaměstnavatelů.

Tato myšlenka, vytvoření pracovního portálu, vznikla za účelem pomoci osobám se zdravotním postižením při hledání vhodného zaměstnání. Aby byl účel splněn, je nutná spolupráce nejen se samotnými zaměstnavateli OZP, ale také propojení s úřadem práce, případně organizacemi, které poskytují například pracovní rehabilitace. Na všech těchto místech mohou být znevýhodněné osoby informovány o existenci pracovního portálu, a tak o možnostech, jak se mohou i ony zapojit do pracovního života a samy se tak uplatnit na trhu práce.

7 TVORBA INFORMAČNÍHO PORTÁLU NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH A TVORBA INFORMAČNÍ BROŽURY

Cíl projektu

Cílem projektu je vytvořit informační portál na webových stránkách, který bude sloužit osobám se zdravotním postižením jako pomocný nástroj při hledání a zprostředkování vhodného zaměstnání.

Cílová skupina projektu

Projekt bude sloužit jako pomocný nástroj při hledání zaměstnání a to pro osoby se zdravotním postižením různého stupně, zejména pro osoby žijící v opavském regionu a jeho okolí.

Aktivity k naplnění projektu

Pro realizaci projektu je nutné analyzovat existující seznamy zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, uvedené na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a na stránkách Moravskoslezského kraje, následně fungující organizace kontaktovat a získat jejich prostřednictvím informace, potřebné k vytvoření pracovního portálu. Pro fungování portálu je zapotřebí propojit web s vyhledávači, sociálními sítěmi aj.

Metodika tvorby informačního portálu

Analýza zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením v opavském regionu:

Na základě seznamu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a seznamu zaměstnavatelů OZP na webových stránkách Moravskoslezského kraje byl sestaven soupis organizací, které následně podlehly dalšímu zpracování.

Kontaktování zaměstnavatelů:

Na základě vytvořeného seznamu byli kontaktováni všichni zaměstnavatelé a to nejprve e-mailovou formou, kde byli stručně informováni o důvodu kontaktování i celé záleži-

tosti, a byli současně vyzváni k uskutečnění osobní schůzky v jejich pracovišti. Druhým krokem kontaktování byl telefonický rozhovor a vysvětlení záležitosti se stejným obsahem a rovněž byla domluvena osobní schůzka.

Realizace osobní schůzky spojený se sběrem informací:

V předem sjednaný termín byl s vedoucím pracovníkem zařízení realizován osobní pohovor, kde proběhla konzultace na téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením a konkrétní problémy dané organizace. Díky Manuálu pro sběr informací byly zjištěny všechny potřebné údaje pro zveřejnění na informační portál. Všichni vedoucí pracovníci či majitelé společností souhlasili se zveřejněním informací na webových stránkách, souhlas ztvrdili svým razítkem či podpisem.

Zpracování vybraných informací do informačního portálu:

Při osobních rozhovorech bylo prodebatováno mnoho témat včetně celkové problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jejich zařízení, byly probrány jednotlivé problémy týkající se pracovní náplně, pracovní morálky znevýhodněných osob, provozu zařízení a další. Pro funkci a přehlednost informačního portálu jsou však potřebné pouze informace, týkající se pracovní pozice, které jsou nutné ke zprostředkování zaměstnání. Více informací lze nalézt v Manuálech pro sběr informací k jednotlivým zařízením, které jsou součástí příloh.

Tvorba informačního portálu:

Na základě získaných informací a vyplněného Manuálu pro sběr informací byly údaje rozříděny a byla vybrána potřebná data k umístění na webové stránky.

7.1 Analýza zařízení poskytující pracovní uplatnění pro osoby se zdravotním postižením

V této analýze je posuzován celkový počet zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, kteří jsou uvedeni v katalogu zaměstnavatelů OZP na webových stránkách Minis-

terstva práce a sociálních věcí⁷, stinnou stránkou však je, že poslední aktualizace portálu MPSV proběhla 8. 1. 2013, data tedy nejsou aktuální, z tohoto důvodu vyvstala potřeba informace ověřit. Kontakty na zaměstnavatele byly dále získány pomocí webových stránek Moravskoslezského kraje⁸, tři zaměstnavatelé jsou uvedeni ve zvláštní kategorii, byli kontaktováni na základě doporučení Magistrátu města Opavy a současně i jinými zaměstnavateli v regionu.

Jako další zdroj, který shromažďuje zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, je Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR (AZZP), registrována pod Ministerstvo vnitra ČR. Jedná se o sdružení, do jehož systému se mohou přihlašovat zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením na základě řádně vyplněné a podané žádosti včetně všech potřebných dokumentů. Asociace na svých webových stránkách pojímá celou problematiku zaměstnávání OZP komplexně, včetně legislativy. Jedinou nevýhodou tohoto systému však je, že seznam je stejně jako seznam MPSV a seznam Moravskoslezského kraje nepovinný, tudíž katalog zaměstnavatelů není kompletní. Například v rámci regionu Opava jsou v současné době (březen 2017) zaregistrovány pouze dvě firmy, a to FROS ZPS s.r.o. a EUROMETA s.r.o. (AZZP, ©2016).

V následujících kapitolách jsou uvedeny informace o jednotlivých zařízeních, zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v opavském regionu.

7.1.1 Charita Opava

Charita Opava patří svým zaměřením mezi základní subjekty, pečující o osoby se zdravotním postižením. Cílem a posláním Charity je poskytovat těmto lidem pomoc při vyrovnávání s jejich postižením, pomáhá při začleňování do normálního života, ať už se jedná o činnosti v běžné domácnosti či zapojení do pracovního života.

Charita Opava byla zřízena dne 5. 6. 1991 dekretem arcibiskupa Arcidiecéze olomoucké č. CZ – 11/93 podle kánonu 114 Kodexu kanonického práva z roku 1983 jako účelové zařízení Římskokatolické církve s delegovanou právní subjektivitou pod názvem Oblastní cha-

⁷ Katalog zaměstnavatelů OZP v regionu Opava dostupný z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/>.

⁸ Seznam zaměstnavatelů OZP v Moravskoslezském kraji dostupný z: http://www.msk.cz/cz/socialni_oblast/podporovane-zamestnavani-42828/.

rita Opava. V roce 2001 byl změnou zřizovacího dekretu č. j. CZ – 11/93 změněn název z Oblastní charity Opava na Charitu Opava.

Předmětem činnosti Charity Opava v hlavní činnosti je:

- Zřizování a provozování charitativních služeb, domovů, ústavů, zdravotnických a sociálních zařízení, služeb zaměřených na podporu rodiny blízkých osob, vyžadujících pomoc
- Pořádání sbírek a humanitních akcí
- Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, provozování chráněných dílen
- Vzdělávání v oblasti sociální péče a další

Vedlejší činnost:

- Podnikatelské aktivity realizované za účelem podpory neziskové charitativní činnosti

Charita Opava v současné době provozuje chráněné dílny ve třech částech opavského regionu, ve všech zaměstnává osoby se zdravotním postižením různého stupně, požadavky na uchazeče o práci jsou vždy individuální odvislé od charakteru pracovní činnosti.

Charita Opava – Chráněná technická dílna

Provozovna Chráněné technické dílny se nachází na adrese Zámecká 68 ve Velkých Hošticích. Již z názvu vyplývá, že dílna je zaměřena výhradně technickým směrem. Hlavní činnost představuje demontáž starých elektrospotřebičů na jednotlivé díly, které se následně třídí a odesílají se k dalšímu zpracování. V objektu se nachází celkem 4 dílny, přičemž každá dílna má přidělen jiný druh spotřebiče i práce. V Chráněné technické dílně celkem pracuje 30 osob, z toho 26 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník* tvoří 95 % všech pracovních míst, náplní práce jsou ruční a kompletní práce odvislé od charakteru pracovní činnosti
- *Pozice provozní pracovník* – vyžaduje větší zodpovědnost, řidičský průkaz skupiny B a odborné vyučení bez maturity, náplní práce jsou činnosti spojené s provozem Chráněné technické dílny a činnosti dle potřeb vedení
- *Pozice provozní asistent* – náplní práce jsou činnosti spojené s poskytováním rad a pomoci zaměstnancům, včetně zaučování nových zaměstnanců

- *Pozice telefonista/ka* – příjem a vyřízení potřeb zákazníků na příchozí lince

Zaměstnanci na všech pracovních pozicích pracují na zkrácený pracovní úvazek a to na 4 – 6 hodin denně s tím, že převážná většina pracuje 6 hodin. V případě, že zdravotní stav tento úvazek neumožní, je možné přistoupit na individuální řešení. Požadavky na uchazeče o zaměstnání jsou také individuální, ale vzhledem k charakteru práce je vyžadována manuální zručnost a ochota pracovat. Zařízení zaměstnává osoby s různým stupněm zdravotního postižení, přičemž při nástupu na pracovní pozici každý uchazeč nejdříve absolvuje vstupní prohlídku, kde má možnost si vyzkoušet danou pracovní činnost a stejně tak jsou jeho schopnosti ověřeny zaměstnavatelem. V Chráněné technické dílně není umožněn bezbariérový přístup. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka se nachází do 200 m od pracoviště a vlaková stanice je vzdálená zhruba 500 m. Veškeré informace byly poskytnuty Ing. Tomášem Schaffartzikem, vedoucím a jednatelem Chráněné technické dílny Charity Opava.

Charita Opava – Chráněné dílny sv. Josefa

Chráněné dílny sv. Josefa provozují svou činnost na adrese Přemyslovců 26 v Opavě - Jaktaři a to od roku 1996. Osoby se zdravotním postižením zde pracují v šicí, keramické či kompletační dílně. Chráněné dílny sv. Josefa v současné době zaměstnávají celkem 51 lidí, z toho 46 osob se zdravotním postižením. Dílna vyrábí produkty na zakázku pro firmy LENA – hračky s.r.o. či LANEX a.s.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, kde náplní práce jsou ruční práce v keramické nebo kompletační dílně
- *Pozice švadlena*, náplní práce je výroba látkových výrobků na zakázku a další

Osoby se zdravotním postižením, zaměstnané v chráněné dílně pracují vždy 4 – 8 hodin denně, je tedy možné pracovat na plný i zkrácený úvazek s tím, že pracovní doba dílny je daná. Požadavky na uchazeče o zaměstnání jsou odvozeny od pracovní pozice, tzn. že je vyžadována především manuální zručnost, u keramické dílny pak výtvarné cítění a schopnost učit se novým věcem. V zařízení je vytvořen bezbariérový přístup ve všech prostorech, ale v současné době zde není zaměstnána žádná osoba na invalidním vozíku. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 100 m od pracoviště. Veškeré informace poskytl vedoucí Chráněných dílen sv. Josefa, Tomáš Rychlý.

Charita Opava – Chráněná dílna Vlašovičky

Chráněná dílna ve Vlašovičkách je zaměřena na pomoc lidem především nevidomým, dále se zrakovým nebo duševním postižením, kteří se chtějí zapojit do pracovního života. Pracoviště se nachází na adrese Marie Dolanské 19 v Opavě – Vlašovičkách. Dílna byla založena v říjnu roku 2006, je součástí církevní právnické osoby, Charity Opava. V dílně pracuje celkem 40 zaměstnanců, z toho 36 dělníků jakožto osob se zdravotním postižením. Svou činnost provozuje v keramické, šicí, tkací a kompletační dílně.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, náplň práce je závislá na charakteru dílny a druhu práce, zaměstnanci pracují převážně dle zakázek

Všichni zaměstnanci na pozici dělník pracují na zkrácený pracovní úvazek a to 7 hodin denně s 30 minutovou přestávkou na oběd a 15 minutovou přestávkou v 9:45 – 10:00 pro osobní potřebu. Požadavky na uchazeče o zaměstnání jsou taktéž odvislé od charakteru samotné činnosti. Chráněná dílna zaměstnává osoby s různým stupněm zdravotního postižení, včetně nevidomých v keramické dílně. Všichni uchazeči musí projít vstupní prohlídkou, aby si vyzkoušeli práci na dané pozici, aby byli schopni určit, zda pracovní místo vyhovuje jejich nárokům a možnostem. Bezbariérový přístup je v zařízení umožněn z části, toalety jsou původní, čili bariérové. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka trolejbusu je vzdálená 500 – 800 m od pracoviště. Veškeré informace byly poskytnuty p. Marií Bennkovou, vedoucí Chráněné dílny ve Vlašovičkách.

7.1.2 JASPA Servis s.r.o.

Společnost JASPA Servis s.r.o. vznikla 26. 5. 2011 jako dceřiná společnost společnosti JASPA s.r.o., která byla založena Stanislavem Pechníkem v roce 1990. Organizace, sídlící na adrese Hlavní 69/75 v Opavě, byla založena za účelem poskytování úklidových služeb zákazníkům, později se portfolio činností rozšířilo do dnešní podoby, kdy se obě společnosti zabývají činnostmi v oblasti úklidu, ostrahy a péče o zahradu. Obě společnosti spolu úzce spolupracují. Společnost JASPA Servis s.r.o. od samého počátku vzniku, tzv. od roku 2011, zaměstnává osoby se zdravotním postižením, což je vyznačeno i v logu firmy, kde natažená ruka znázorňuje právě osobu se zdravotním postižením. Ve společnosti v současné době pracuje 127 zaměstnanců, z toho 103 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice pracovník úklidové služby*, náplní práce je očista interiéru budov, údržba povrchů a zařízení
- *Pozice pracovník ostrahy*, kde se činnost dělí na tři okruhy a to recepční služby, fyzickou ostrahu a pult centrální ochrany, který slouží jako dispečink pro tísňová volání
- *Pozice zahradník*, náplní práce je péče o trávníky, stromy, keře a skalky

Osoby se zdravotním postižením, zaměstnané v této společnosti, pracují vždy na zkrácený úvazek a to 4 – 6 hodin denně dle konkrétního zdravotního stavu. Pracovní doba je daná potřebami zákazníků. Místo pracoviště je různé, každý zaměstnanec má přidělenou péči o jednoho zákazníka, na jedné adrese a v jednu denní dobu, převážně v odpoledních hodinách. Společnost zaměstnává osoby s 1. – 2. stupněm zdravotního postižení, spíše méně závažné postižení, včetně osob zdravotně znevýhodněných, které jsou omezeny dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, který trvá déle než jeden rok. Požadavkem na uchazeče o zaměstnání je výhradně manuální schopnost. Bezbariérový přístup v místě pracoviště nelze z důvodu potřeb zákazníků hodnotit, stejně jako dostupnost městské hromadné dopravy. Veškeré informace byly poskytnuty p. Stanislavem Pechníkem, vedoucím a zakladatelem společnosti JASPA Servis s.r.o.

7.1.3 FILIPA pracovní oděvy a pomůcky s.r.o.

Společnost FILIPA pracovní oděvy a pomůcky s.r.o. se sídlem na Otické ulici 39/2902 v Opavě, byla založena v roce 2003 a od samého počátku se věnuje výrobě pracovních oděvů a oděvních doplňků. Dále se zabývá prodejem ochranných pracovních pomůcek, prodejem pracovní obuvi, prodejem čistících prostředků a drogerie. Společnost také od samého začátku zaměstnává osoby se zdravotním postižením. V současné době v chráněných dílnách pracuje celkem 20 zaměstnanců, z toho 15 osob se zdravotním postižením a volná pracovní místa jsou v nabídce trvale.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice švadlena*, náplní práce je výroba oděvů a oděvních doplňků, ochranných pracovních pomůcek

Zařízení umožňuje pružnou pracovní dobu, všichni zaměstnanci pracují na zkrácený nebo plný úvazek a to 6 – 8 hodin denně dle konkrétního zdravotního stavu a možností.

Požadavky na uchazeče jsou odvislé od charakteru práce, tudíž je vyžadována manuální zručnost na šicím stroji. V chráněných dílnách jsou zaměstnány osoby s různým stupněm zdravotního postižení, avšak není možné zaměstnat osoby na invalidním vozíku a to z důvodu bariér v objektu. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 500 m od pracoviště. Veškeré informace byly poskytnuty p. Janou Schreiberovou, vedoucí společnosti.

7.1.4 ANIMA VIVA z.s.

Sdružení bylo založeno za účelem pomoci osobám se zdravotním postižením, zejména osob s duševním onemocněním a jejich blízkým a rodinám. Založeno bylo 29. 4. 2002 se současným sídlem na Liptovské ulici 1045/21 v Opavě – Kylešovicích. Od roku 2011 se sdružení začalo věnovat i jiným druhům znevýhodnění, a to mentálnímu postižení. Cílem je mimo veškerou pomoc v běžném životě i příprava na zaměstnání, zapracování se na dané pozici a následně samotné zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V současné době v organizaci pracuje 31 zaměstnanců, z toho 19 osob se zdravotním postižením. Oblast činnosti, kterou sdružení realizuje, je provozování tréninkové kavárny v Kylešovicích, kde se tyto osoby učí pracovním návykům, kavárna je přístupná veřejnosti. Další práce se týkají úklidu zahrad, péče o zeleň, úklidových prací v interiéru budov a ručních a kompletačních prací.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, náplní práce jsou úklidové práce, údržba zeleně, ruční a kompletační práce dle zakázky
- *Pozice číšník/servírka*, kde se jedná o provozování a obsluhu zákazníků v tréninkové kavárně
- *Pozice administrativní pracovník*, jednotlivé pracovní činnosti jsou odvislé od chodu sdružení a požadavků vedoucích pracovníků

Sdružení ANIMA VIVA s.z. zaměstnává osoby se zdravotním postižením na zkrácený úvazek, je možné také individuální řešení dle zdravotního stavu uchazeče/zaměstnance. Kavárna je otevřena od pondělí do pátku vždy od 11:00 do 16:30, pracovní doba je tedy závislá na otevírací době. Doporučená docházka na pracovní směny na ostatních pozicích je 2 – 3x týdně na 4 – 6 hodin denně. Sdružení zaměstnává osoby s lehčím stupněm zdravotního postižení (1. – 2. stupeň) a to z toho důvodu, že jednotlivé činnosti vyžadují manu-

ální zručnost, v případě obsluhy v kavárně i znalost počtů a schopnost komunikovat se zákazníky. Než je uchazeč zaměstnán, musí projít sociálními programy a vstupní zkouškou, aby si ujasnil, zda mu práce vyhovuje a současně, aby vedení sdružení a jeho nadřízení zhodnotili, zda je práce vhodná vzhledem k jeho postižení, nárokům a možnostem. V celém objektu je bezbariérový přístup, v současné době ale není zaměstnána žádná osoba na invalidním vozíku, tato možnost je ale vítána. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 200 m od pracoviště. Veškeré informace byly poskytnuty Hanou Brňákovou, vedoucí sdružení ANIMA VIVA z.s.

7.1.5 FROS ZPS s.r.o.

Společnost FROS ZPS s.r.o. – chráněná dílna invalidů vznikla v roce 2003 jako dceřiná společnost velkoobchodu FROS Opava s.r.o. Obě společnosti spolu úzce spolupracují. Nejdříve se společnost zabývala převážně prací v textilní dílně výrobou pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek, později došlo k rozšíření portfolia a společnost začala vyrábět drogistické, hygienické a toaletní potřeby. V dnešní době chráněné dílny vyrábí široké spektrum produktů, například vyrábí kuchyňské potřeby, dále kartáčnické a textilní zboží, plnění barvy, laky a tmely, a mimo jiné poskytuje služby jako náhradní plnění jiným firmám, jako jsou různé druhy ručních a kompletačních prací dle zakázky. Společnost FROS ZPS s.r.o. v současné době vede chráněné dílny ve třech provozovnách a to v areálu Rehabilitačního ústavu v Hrabyni, v areálu Cihelny Hlučín v Hlučín a na Lepařove ulici v Opavě. V současné době firma zaměstnává celkem 249 zaměstnanců, z toho 220 osob se zdravotním postižením a volná pracovní místa nabízí trvale. Veškeré informace byly poskytnuty Tomášem Fládrem, vedoucím a jednatelem společnosti FROS ZPS s.r.o.

FROS ZPS s.r.o. – Chráněná dílna v Opavě

Chráněná dílna se nachází na Lepařove ulici 2938/6a v Opavě, svým zaměřením se podílí na celkové produkci firmy a to v oblasti ručních a kompletačních prací, výrobě drogistických potřeb, dále se zabývá nejrůznější prací s papírem dle zakázek. V současné době zaměstnává 58 osob, z toho 56 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, náplní práce jsou ruční a kompletační činnosti dle zakázek firem, dále výroba a kompletace drogistických, hygienických a kosmetických potřeb, plnění destilované vody do lahví, atd.

Chráněné dílny zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na zkrácený úvazek a to na 6 hodin denně, existuje zde pružná pracovní doba přizpůsobená možnostem zaměstnanců, například z důvodu dojíždění a konkrétního zdravotního stavu. V současné době jsou tři osoby zaměstnány na zkrácený úvazek na 4 hodiny denně. Možnost pracovat zde mají osoby s různým stupněm postižení, (1. – 3. stupeň), včetně nevidomých, lidí po obrnách a další. Jediným požadavkem na uchazeče o zaměstnání je manuální zručnost a ochota pracovat. V objektu není umožněn bezbariérový přístup, vzhledem ke staré konstrukci budovy. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 500 m, vlaková stanice zhruba 800 m od pracoviště. Veškeré informace poskytl p. Varga, vedoucí pracovník Chráněné dílny v Opavě.

FROS ZPS s.r.o. – Chráněná dílna v Hrabyni

Chráněná dílna se nachází v areálu Rehabilitačního ústavu v Hrabyni na adrese Hrabyně 204. Oblast činnosti je úzce zaměřená na ruční a kompletační práce dle zakázek jiných firem, které v rámci náhradního plnění odebírají výrobky z chráněných dílen. V chráněné dílně v současné době pracuje 23 zaměstnanců, z toho 22 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa

- *Pozice dělník*, pracovní náplní jsou především ruční a kompletační práce dle zakázek (kolíčky, obaly, krabičky,...)

Všichni zaměstnanci v chráněné dílně pracují na zkrácený úvazek a to na 6 hodin denně v čase 6:00 – 12:30 v pevně stanovenou pracovní dobu, neexistuje tak tedy možnost pružné pracovní doby. V případě, že zaměstnanec ze zdravotních důvodů nezvládne pracovat 6 hodin, je mu umožněn kratší pracovní úvazek a to na 4 hodiny denně. Zařízení zaměstnává osoby s různým stupněm zdravotního postižení, v současné době zde pracují 3 osoby na invalidním vozíku. Požadavky na uchazeče jsou odvislé od charakteru pracovní činnosti, vzhledem k tomu, že se jedná výhradně o ruční práce, je vyžadována manuální zručnost. V celém objektu je umožněn bezbariérový přístup. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, vzdálenost zastávky je do 400 m od pracoviště. Veškeré informace poskytl p. Ševeček, vedoucí Chráněné dílny v Hrabyni.

FROS ZPS s.r.o – Chráněná dílna v Hlučíně

Chráněná dílna v Hlučíně se nachází v areálu Cihelny Hlučín na ulici Ostravská 138/2 v Hlučíně. Oblast činnosti, kterou se zabývá, jsou především ruční a kompletační práce, práce s papírem, výroba krabic, plnění nádob barvami a laky, lepidly a další práce dle zakázek. Ze všech provozoven této společnosti zaměstnává největší počet zaměstnanců, konkrétně 121 v celkovém počtu, z toho 120 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, náplní práce jsou zejména ruční a kompletační práce, např. lepení krabic, plnění nádob s barvami, laky, lepidly a další dle zakázek

Všichni zaměstnanci pracují na zkrácený úvazek a to na 6 hodin denně v době 6:30 – 13:00, není povolena pružná pracovní doba. Společnost zaměstnává osoby s různým stupněm postižení, (1. – 3. stupeň). Vzhledem k bezproblémovému bezbariérovému přístupu jsou zaměstnány i osoby na invalidním vozíku. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávky v obou směrech jsou vzdáleny asi 200 m od pracoviště, přímo před areálem Cihelny Hlučín. Veškeré informace poskytla p. Pukyšová, vedoucí Chráněné dílny v Hlučíně.

7.1.6 Granum s.r.o.

Společnost Granum s.r.o. byla založena v roce 1991 a ve stejném roce získala výhradní obchodní zastoupení německé společnosti Vitakraft. Její činnost byla z počátku zaměřena na nákup a prodej krmiv pro zvířata a drobných chovatelských potřeb. Později v roce 1993 firma uvedla na trh vlastní značku krmiva Granum, které se vyrábí dodnes. V roce 1996 byla v areálu Rehabilitačního ústavu v Hrabyni vybudována chráněná dílna, kde jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením, v dnešní době společnost Granum s.r.o. zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením a současně nabízí náhradní plnění ve formě povinného odběru výrobků jiným firmám. K roku 2014 bylo zaměstnáno konkrétně 52 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, pracovní náplní jsou ruční práce při výrobě krmiv a chovatelských potřeb pro zvířata

Všichni zaměstnanci firmy Granum s.r.o. pracují na zkrácený pracovní úvazek, je možné individuální řešení dle zdravotního stavu. Požadavky na uchazeče o zaměstnání jsou závislé na charakteru pracovní činnosti, tedy je vyžadována manuální zručnost.

Vzhledem k tomu, že ředitel firmy neumožnil osobní schůzku a prohlídku chráněné dílny, informace nejsou kompletní. Telefonicky však svolil, že jeho zařízení je možno do projektu zahrnout, současně také potvrdil, že převážnou dobu v roce nabízí pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením.

7.1.7 EUROMETA s.r.o.

Společnost EUROMETA s.r.o. vznikla v roce 2003 a od počátku své existence funguje jako společnost zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Organizace je od svého založení součástí Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených v ČR. Sídlo společnosti a chráněné dílny se nachází v areálu Rehabilitačního ústavu v Hrabyni. Společnost se zabývá především tzv. kooperačními pracemi, to znamená zejména montážní, kompletační a balicí činnosti dle požadavků zákazníka, či výroba drobného materiálu do strojírenského, automobilového a elektrotechnického průmyslu, které dodává firmám Lanex a.s., Teva s.r.o. a dalším. Státní ústav pro kontrolu léčiv udělil společnosti povolení k balení léčiv do sekundárních obalů, což je jedna z pracovních náplní. V současné době organizace zaměstnává 70 osob, přičemž je zaměstnavatelem, který zaměstnává více než 50 % svých pracovníků z řad osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice dělník*, náplní práce jsou montážní, kompletační či balicí činnosti dle požadavků zákazníka, balení léčiv do sekundárních obalů

Zaměstnanci se zdravotním postižením pracují na zkrácený úvazek, je možné individuální řešení dle zdravotního stavu konkrétního zaměstnance. Požadavky na uchazeče jsou odvozeny od náplně práce na dané pozici, je vyžadována manuální zručnost. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 300 m od pracoviště. Vzhledem k tomu, že vedení společnosti neumožnilo osobní schůzku, informace do výzkumu nejsou kompletní. Bylo však svoleno k zahrnutí Společnosti EUROMETA s.r.o. do seznamu zaměstnavatelů v regionu Opava.

7.1.8 Charita Hrabyně

Charita Hrabyně je nestátní nezisková církevní právnická organizace, která působí v oblasti sociální a zdravotní, pořádá humanitární akce pro podporu znevýhodněných osob a dále poskytuje pracovní uplatnění pro osoby se zdravotním postižením. Charita byla založena 6. 10. 2006 Františkem Horsákem, ředitelem organizace, a je registrována u Ministerstva kultury ČR. Charita Hrabyně provozuje svou činnost ve třech střediscích a to v Chráněné dílně v areálu Rehabilitačního ústavu v Hrabyni, kde se nachází i sídlo organizace, dále v Chráněné dílně v Ostravě – Koblově a ve středisku v Polance nad Odrou. Předmětem činnosti organizace jsou technické služby, zahrnující zimní i letní úpravu zeleně a přepravu osob a zboží, dále kompletační, tiskové a reprografické služby, likvidace odpadu a demontáž elektroodpadu, v konečné řadě provozuje obchodně prezentační činnost, která je realizována v podobě stánkového prodeje výrobků chráněných dílen a služeb na prodejních a výstavních akcích. Od počátku své existence Charita Hrabyně zaměstnává více než 50 % zaměstnanců, které jsou současně osobami se zdravotním postižením. V současné době v organizaci pracuje 30 osob (včetně pracovníků na Dohodu o provedení práce), z toho 21 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice pomocný pracovník*, náplň práce je demontáž elektroodpadu, údržba zeleně, poskytování technických služeb a kompletační práce dle zakázky
- *Pozice pracovní asistent*, kde náplň práce představuje asistenci a pomoc zaměstnancům se zdravotním omezením při pracovních činnostech, udržování provozního řádu, dohled nad zaměstnanci
- *Pozice administrativní pracovník*, náplň práce jsou administrativní činnosti spojené s chodem zařízení, vyřizování telefonátů a korespondence, práce na počítači, vedení evidence zaměstnanců a další
- *Pozice prodavač výrobků a služeb*, práce spočívá v prodeji výrobků chráněných dílen a služeb na prodejních a výstavních akcích, dále v provozu prodejního stánku aj.

Zaměstnanci chráněných dílen mají možnost pracovat na plný i zkrácený úvazek dle zdravotního stavu konkrétního uchazeče o práci. Po přijetí do zaměstnání se pracovníci zaučují nejdříve na zkrácený úvazek a to na 4 hodiny denně s tím, že je možné pracovní dobu individuálně upravit. Jednou za 6 měsíců se koná pohovor zaměstnance s vedením,

kde je konzultován jeho zdravotní stav, pracovní schopnost a další požadavky jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zaměstnanci mají možnost variabilní pracovní doby, avšak ta je závislá na otvíracích dobách prodejních míst či požadavků zákazníků, převážná většina pracovních pozic však vyžaduje pevnou pracovní dobu. Požadavky na uchazeče jsou odvislé od pracovní činnosti, převážně se jedná o manuální zručnost, v případě pozice pomocný pracovník je vyžadována znalost práce na počítači a se stroji, pozice administrativní pracovník vyžaduje vzdělání v oboru, znalost výpočetní techniky a základních počítačových programů. Charita Hrabyně zaměstnává osoby s různým stupněm zdravotního postižení (1. – 3. stupeň) včetně osob na invalidním vozíku a osob zdravotně znevýhodněných (OZZ). Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka je vzdálená do 500 m od pracoviště v Hrabyni a zhruba 200 m od pracovišť v Polance nad Odrou a Ostravě – Koblavě. Veškeré informace byly poskytnuty Františkem Horským, ředitelem Charity Hrabyně.

7.1.9 FOKUS – Opava, z.s.

Společnost FOKUS – Opava, z.s., založená 2. 3. 2005 se od samého počátku své existence věnuje pomoci osobám se zdravotním znevýhodněním, konkrétně se jedná o osoby s duševním, mentálním či jiným handicapem. Cílem organizace je pomoci těmto lidem dosáhnout smysluplného života, jehož součástí je i pracovní uplatnění, které poskytuje v chráněné dílně na Lepařove ulici v Opavě. Mimo jiné společnost provozuje další pracoviště na Hradecké ulici v Opavě a ve Vítkově, ve kterých je osobám se zdravotním postižením poskytnuta pomoc při zlepšování komunikačních dovedností, soustředěnosti, myšlení, motoriky a dalších. Organizace patří mezi zaměstnavatele, kteří poskytují pracovní uplatnění více než 50% svých zaměstnanců, v současné době v chráněné dílně pracuje celkem 50 zaměstnanců, z toho 37 osob se zdravotním postižením.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice pracovník pro kompletaci*, kde náplní práce je například kompletace pružin dle návodu, balení plastelíny do krabiček k prodeji, a další činnosti dle zakázek

Všichni zaměstnanci v chráněné dílně v Opavě pracují na zkrácený úvazek na 6,5 hodiny denně v době 8:00 – 14:30 s třemi krátkými přestávkami. Je daná pevná pracovní doba. Vzhledem k charakteru náplně práce je vyžadována manuální zručnost a schopnost pochopit pracovní postupy. V současné době v chráněné dílně není zaměstnána žádná oso-

ba odkázaná na invalidní vozík, přesto, že prostory dílen jsou tomu přizpůsobeny, v celém objektu je bezbariérový přístup. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávky jsou vzdálené do 300 m od pracoviště. Veškeré informace byly poskytnuty Mgr. Evou Kubesovou, zástupkyní ředitelky chráněné dílny v Opavě.

7.1.10 Tiskárna Grafico s.r.o.

Společnost Tiskárna Grafico s.r.o., založená v roce 1995 Ing. Michalem Štěpánkem patří od samého počátku mezi nejúspěšnější tiskařské firmy v kraji. V dnešní době poskytuje své výrobky nejen v rámci České republiky, ale také zahraničí. V posledních letech spolupracuje Tiskárna Grafico s.r.o. se společností Agnus Trade s.r.o., která v prostorách Tiskárny zaměstnává 15 osob se zdravotním postižením, z důvodu sporů mezi společnostmi se však uvažuje o osamostatnění se obou firem. V Tiskárně pracuje celkem 80 zaměstnanců, z toho 15 OZP, nepatří tedy mezi zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% OZP.

V současné době chráněná dílna nabízí následující pracovní místa:

- *Pozice knihař/knihařka* – pracovní náplní jsou ruční práce, zejména dokončovací práce v polygrafii

Všichni zaměstnanci nejen z řad OZP pracují na plný pracovní úvazek a to na 8 hodin denně s pevnou pracovní dobou 6 – 14 hod. Společnost zaměstnává osoby se zdravotním postižením různého stupně, tedy 1. 3. stupeň postižení. Vzhledem k charakteru pracovní činnosti je požadována manuální zručnost, jedná o jednoduché ruční práce. V celém objektu funguje bezbariérový přístup, v současné době však společnost nezaměstnává osoby na invalidním vozíku, přesto, že je to možné. Dostupnost městské hromadné dopravy je dostačující, zastávka autobusu se nachází před halou společnosti, vchod do budovy je vzdálen cca 500 m. Veškeré informace byly poskytnuty Martinem Večerkem, pracovníkem ekonomické části a jednatelem OZP ve společnosti Tiskárna Grafico s.r.o.

Shrnutí analýzy zaměstnavatelů OZP

V tabulce je uvedeno, kolik zaměstnavatelů bylo ochotných umožnit realizaci osobní schůzky, jejíž součástí byla i prohlídka pracoviště/pracovišť, dále kolik zaměstnavatelů osobní schůzku neumožnilo, ale přesto souhlasilo s uveřejněním na pracovním portále. Další údaje v tabulce ukazují, kolik zaměstnavatelů spolupracovat nechtělo a kolik zaměst-

navatelů již svou činnost neprovozuje. Všechny kategorie jsou doplněny konkrétními údaji a názvy organizací.

	Celkový počet	Název organizace
Zaměstnavatelé uvedení v seznamu MPSV	17	BOHUSLAVA TKAČÍKOVÁ EMÍLIA HOJDANOVÁ – LINEA - ART EUROMETA, spol. s.r.o. EVA CHALUPOVÁ Fokus – Opava, z.s. FROS ZPS, s.r.o. GRANUM, spol. s.r.o. Charita Hrabyně Charita Opava Jana Plačková JANA SCHREIBEROVÁ - FILIPA pracovní oděvy a pomůcky, s.r.o. Jaspa Servis, s.r.o. KAREL CHALUPA – ELKATEX L.Q.Z. JOKR, s.r.o. PAVEL KAŠING TREND NOVA, s.r.o. VE-ŽA TRUCK autodíly, spol. s.r.o.

Zaměstnavatelé uvedení v seznamu MSK	13	Charita Opava EUROMETA, spol. s.r.o. GRANUM, spol. s.r.o. BOHUSLAVA TKAČÍKOVÁ PAVEL KAŠING Václav Veselík EVA CHALUPOVÁ Inter Meta Ostrava, s.r.o. - Zdravotnické potřeby FROS ZPS s.r.o. KAREL CHALUPA – ELKATEX TREND NOVA, s.r.o. JANA SCHREIBEROVÁ - FILIPA pracovní oděvy a pomůcky, s.r.o. Charita Hrabyně
Zaměstnavatelé neuvedení v seznamech	2	ANIMA VIVA, z.s. Tiskárna Grafico, s.r.o.

Zaměstnavatelé, u kterých proběhla osobní schůzka, včetně všech provo- zoven	8	Fokus – Opava, z.s. FROS ZPS, s.r.o. Charita Hrabyně Charita Opava JANA SCHREIBEROVÁ - FILIPA pracovní oděvy a pomůcky, s.r.o. Jaspa Servis, s.r.o. ANIMA VIVA, z.s.
---	---	---

		Tiskárna Grafico, s.r.o.
Zaměstnavatelé, kteří nechtějí osobní schůzku, ale souhlasí s uveřejněním	2	EUROMETA, spol. s.r.o. GRANUM, spol. s.r.o.
Zaměstnavatelé, kteří nechtějí být zveřejněni nebo nechtějí spolupracovat	4	Jana Plačková KAREL CHALUPA - ELKATEX PAVEL KAŠING TREND NOVA, s.r.o. Inter Meta Ostrava, s.r.o. - Zdravotnické potřeby
Zaměstnavatelé, kteří již nezaměstnávají OZP	2	VE-ŽA autodíly, spol. s.r.o. L.Q.Z. JOKR s.r.o.
Zaměstnavatelé, kteří již neexistují	4	BOHUSLAVA TKAČÍKOVÁ EMÍLIA HOJDANOVÁ – LINEA – ART EVA CHALUPOVÁ Václav Veselík
Zaměstnavatelé s pracovištěm v regionu Opava (sídlo mimo region)	2	Inter Meta Ostrava, s.r.o. - Zdravotnické potřeby Agnus Trade, s.r.o. s nájemními prostory a prací v Tiskárně Grafico, s.r.o.

Tab. 7. Průzkum zaměstnavatelů OZP.

Zdroj: Vlastní schéma.

Z tabulky vyplývá, že z celkového počtu 22 zaměstnavatelů uvedených ve výše zmíněných zdrojích byla uskutečněna osobní schůzka u celkem 8 zaměstnavatelů, viz tabulka výše, dále společnosti EUROMETA, spol. s.r.o. a GRANUM, spol. s.r.o. neumožnily osobní návštěvu pracoviště, souhlasily však se zveřejněním jejich činnosti. V průběhu realizace projektu byli kontaktováni i zaměstnavatelé, kteří nechtěli žádným způsobem spolupracovat s projektem prostřednictvím diplomové práce nebo pro ně byla jakákoliv spolupráce obtěžující, jsou to společnosti Jana Plačková, KAREL CHALUPA - ELKATEX, TREND NOVA, s.r.o., a firma Inter Meta Ostrava, s.r.o. - Zdravotnické potřeby, jediným zaměstnavatelem, který použil hrubé chování při prvním kontaktování je PAVEL KAŠING. Z tabulky také vyplývá, že svou činnost již v současné době nerealizuje celkem 6 zaměstnavatelů, jedná se o společnosti či osoby samostatně výdělečně činné, konkrétně o VE-ŽA autodily, spol. s.r.o., L.Q.Z. JOKR s.r.o., dále společnosti či organizace BOHUSLAVA TKAČÍKOVÁ, EMÍLIA HOJDANOVÁ – LINEA – ART, EVA CHALUPOVÁ a Václav Veselík.

7.2 Metodika tvorby informačního portálu na webových stránkách

Praktickým výstupem a zároveň nejdůležitější částí diplomové práce je vytvoření informačního portálu na webových stránkách, který bude sloužit osobám se zdravotním postižením jako pracovní portál, nástroj ke zprostředkování zaměstnání dle jejich představ a nabídek trhu práce.

Při tvorbě portálu je nutné dodržet náležitý postup:

1. Výběr nosiče – nosič představuje systém, skrze který bude následně zvolená šablona fungovat, v tomto případě byl vybrán systém Wordpress z důvodu jednoduché administrace a úpravy
2. Výběr šablony – šablona, vybraná dle požadavků byla zakoupena za 180 Kč/rok
3. Výběr webhostingu – tímto se rozumí pronájem prostoru pro dané webové stránky na cizím serveru, pro fungování pracovního portálu byl zvolen webhosting Endora za poplatek 195 Kč/rok
4. Instalace systému Wordpress na vybraný webhosting – současně se připravuje databáze k následnému vkládání informací
5. Instalace vybrané šablony do systému Wordpress

6. Nastavení vybrané šablony - jedná se o aktivaci jednotlivých funkcí, upravení vzhledu dle požadavků uživatele
7. Úprava desingu šablony – součástí úprav je rozložení jednotlivých prvků na stránce, výběr vhodných barev dle možností šablony
8. Vkládání textu – do této části spadá vkládání požadovaných textů za současné úpravy vzhledu
9. Nákup domény – dle požadavků a možností je u poskytovatele vybrána doména, v tomto případě za poplatek 200 Kč/rok
10. Testování webu – součástí je ověření správnosti a funkčnosti odkazů, tlačítek, zobrazení
11. Zveřejnění webových stránek – aby bylo možné webové stránky uvést do tzv. ostrého provozu, je nutné web registrovat do vyhledávačů, propojit se sociálními sítěmi, případně vytvořit marketingovou podporu

Informační portál na webových stránkách je k nahlédnutí zde: www.jobproozp.hys.cz

7.3 Metodika tvorby informační brožury

V dnešní moderní době má člověk možnost dovědět se všechny potřebné informace prostřednictvím internetu, avšak ne všichni přístup k internetu mají nebo umí zacházet s výpočetní technikou. Nejen osoby se zdravotním postižením tuto možnost nemusejí mít. Z tohoto důvodu je vytvořena informační brožura v písemné podobě, která obsahuje stejné informace jako informační portál na webových stránkách, tedy všechno, co uchazeč o zaměstnání ke zprostředkování práce potřebuje. Velikost brožury je v kapesním formátu, je tedy velice skladná.

Metodika tvorby brožury spočívá ve zpracování již dříve získaných informací, nastavení do požadovaného formátu a přípravě k tisku a vazbě tak, aby byla brožura připravena k vystavení v Městském informačním centru města Opavy.

7.4 Propagace pracovního portálu a informační brožury

Vzhledem k charakteru projektu a jeho potřebě informovat osoby se zdravotním postižením o jeho existenci, je nutné projekt propagovat různými způsoby. Opět se jedná o ná-

stroje marketingové komunikace, v tomto smyslu lze hovořit o metodách reklamy, konkrétně je v této souvislosti navržen informační leták, který bude plnit funkci „propagátora“ projektu zejména díky svému umístění na pobočkách úřadu práce a Městského informačního centra, případně byl v elektronické podobě sdílen na webových stránkách Magistrátu města Opavy apod.

7.5 Časová analýza projektu metodou PERT

Analýza kritické cesty metodou PERT, která vznikla v roce 1958, byla vytvořena jako prostředek pro výpočet časové analýzy projektu. Prvotně byla vyvinuta jako nástroj při řešení problémů při vývoji raket na popud Úřadu válečného námořnictva, přičemž nastavený systém zkrátil výrobu o dva roky. (Kolčavová, s. 152 – 155, 2012).

Princip analýzy spočívá v určení dílčích činností daného projektu, v nastavení optimistického, pesimistického a modálního odhadu, přičemž modálním odhadem je myšlena nejpravděpodobnější doba realizace činnosti. Výsledkem analýzy metodou PERT je výpočet kritické cesty, která znázorňuje střední dobu trvání celého projektu.

V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé činnosti projektu, včetně souvisejících hodnot, na jejichž základě je sestaven výpočet kritické cesty metodou PERT.

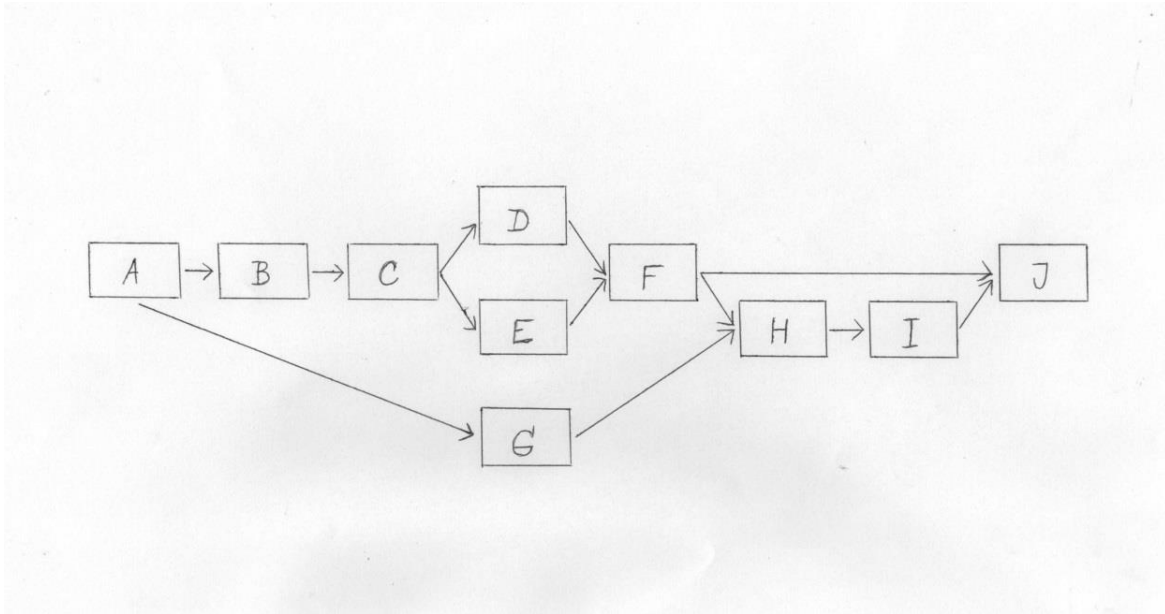
Symbol činnosti	Název činnosti	a	Doba trvání [dny] m	b	Předcházející činnost
A	Návrh projektu	2	3	4	-
B	Analýza seznamu zaměstnavatelů OZP, včetně doporučení	2	3	5	A
C	Kontaktování zaměstnavatelů emailem	1	2	4	B
D	Průběžné kontaktování zaměstnavatelů telefonicky	10	12	17	C

E	Realizace osobních schůzek na pracovištích	21	30	37	C
F	Zpracování získaných informací	3	4	7	D, E
G	Návrh webových stránek	2	4	8	A
H	Tvorba webových stránek	11	14	19	F, G
I	Spuštění a zveřejnění webových stránek	1	1	2	H
J	Tvorba informační brožury	1	2	3	F, I

Tab. 8. Analýza projektu metodou PERT.

Zdroj: Vlastní schéma.

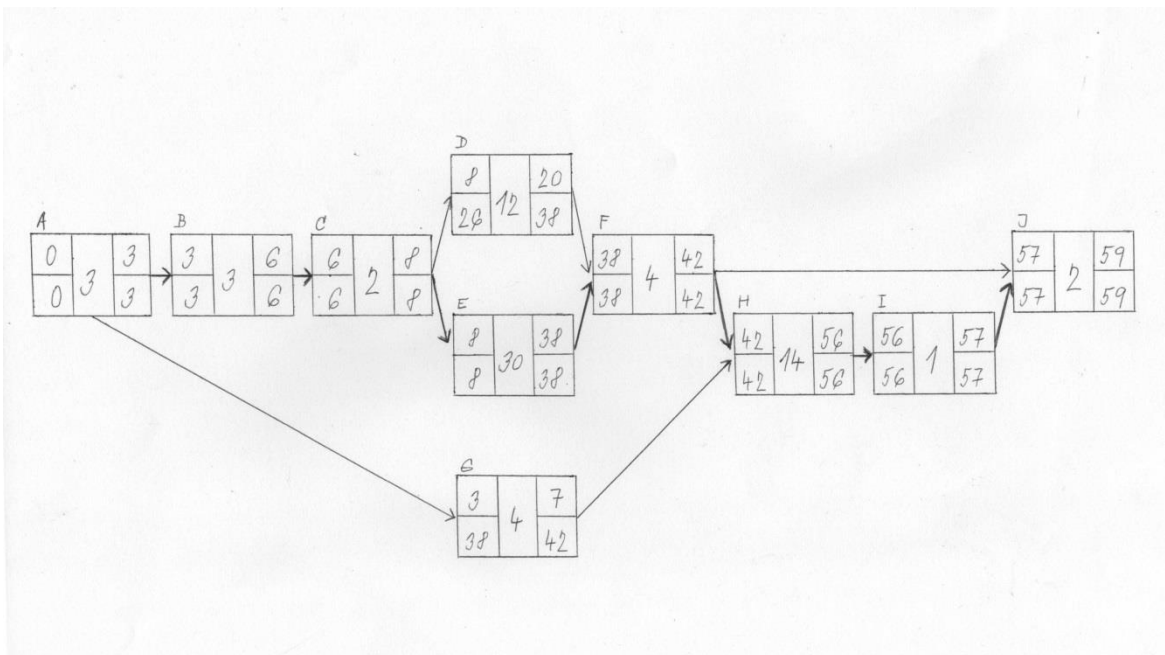
V předešlé tabulce jsou uvedeny jednotlivé činnosti projektu. Současně je ke každé činnosti vyhodnocena nejkratší doba trvání činnosti (a), nejdelší možná doba trvání dílčí činnosti (b) a modální odhad (m), čili nejpravděpodobnější doba realizace dané činnosti. Z uvedených hodnot a pořadí činností je vytvořen síťový graf.



Obr. 6. Síťový graf.

Zdroj: Vlastní schéma.

Na základě vytvoření síťového grafu jsou dosazeny jednotlivé doby trvání činností, díky těmto hodnotám je vypočítána kritická cesta projektu.



Obr. 7. Výpočet kritické cesty.

Zdroj: Vlastní schéma.

Závěr PERT analýzy

Kritická cesta:

A → B → C → E → F → H → I → J

Celková doba trvání projektu je 59 dnů, přičemž celková rezerva činností, ležících na kritické cestě, konkrétně návrh projektu, tvorba seznamu zaměstnavatelů včetně doporučení, kontaktování zaměstnavatelů emailem, realizace osobních schůzek na pracovištích, zpracování získaných informací, tvorba webových stránek, spuštění a zveřejnění webových stránek a tvorba informační brožury je rovna nule. Celková rezerva činnosti D - průběžné kontaktování zaměstnavatelů telefonicky činí 18 dnů a celková rezerva činnosti G – návrh webových stránek je 35 dnů.

7.6 Nákladová analýza projektu

V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé položky, které byly zafinancovány v rámci tvorby projektu. Současně je uvedeno období, na které byl poplatek uhrazen, konkrétně u položky koupě šablony, webhostingu a koupě internetové domény. V tabulce je uvedena dílčí částka jednotlivých položek, tak i celková závěrečná suma.

Položka	Doba trvání poplatku (zaplaceno na období)	Výše poplatku
Tisk Manuálů pro sběr informací do 15 pracovišť	Jednorázově	75 Kč
Poplatky za telefonování do 9 pracovišť (cca 90 minut)	Jednorázově	225 Kč
Cestovné do jednotlivých pracovišť, včetně amortizace automobilu (cca 360 km při 4,50 Kč/km)	Jednorázově	1 620 Kč
Koupě šablony webu	Jednorázově	180 Kč

Koupě webhostingu - pronájmu místa na webových stránkách	1 rok	195 Kč
Koupě internetové domény	1 rok	200 Kč
Tisk a vazba brožury (4 vydání)	Jednorázově	400 Kč
Tisk propagačního letáku (10 výtisků)	Jednorázově	80 Kč
Náklady obětované příležitosti (realizace osobních schůzek - 6 pracovních dnů při čisté mzdě 110 Kč/h.)	6 pracovních dnů	5 280 Kč
Celkem		8 255 Kč

Tab. 9. Nákladová analýza projektu.

Zdroj: Vlastní schéma.

Z tabulky vyplývá, že celková částka, vynaložená na tvorbu a realizaci projektu, včetně nákladů obětovaných příležitosti, tedy ušlé mzdy, činí 8 255 Kč. Vzhledem k charakteru projektu nelze hodnotit návratnost investice. Využití projektu bude posouzeno na základě sledovanosti informačního portálu, dále na základě jednotlivých zkušeností samotných osob se zdravotním postižením při hledání zaměstnání, případně při hodnocení portálu zaměstnavateli OZP a veřejností.

Financování projektu

Vzhledem k charakteru projektu prostřednictvím diplomové práce není možno uvažovat o dosavadním vícezdrojovém financování. Veškeré výdaje na zpracování, tisk a tvorbu projektu, tedy pracovního portálu na webových stránkách, informační brožury ve čtyřech vydáních a propagačních letáků byly hrazeny ze soukromých zdrojů autora projektu.

V průběhu řešení projektu byly nabídnuty návrhy k jeho dalšímu rozšíření, konkrétně se jednalo o spolupráci s Magistrátem města Opavy – Odborem komunitního plánování. Pokud by tato spolupráce byla do budoucna navázána, dalo by se uvažovat o navržení projektu do dotačních programů pro získání finančního příspěvku, který by byl využit k dalšímu rozpracování projektu na vyšší úrovni.

ZÁVĚR

Osoby se zdravotním postižením se často potýkají s diskriminací v různém slova smyslu, v tomto případě jde o diskriminaci nejen při hledání vyhovujícího zaměstnání, ale mnohdy i nevhodného chování na pracovišti. Všechny tyto faktory mohou vést k nespokojenosti znevýhodněných osob v jejich zaměstnání. V mnoha případech bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením, které mají špatné zkušenosti ze zaměstnání, často setrvávají ve svých domovech či zařízeních bez toho, aby se snažili uplatnit se na trhu práce.

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně v regionu Opava. V teoretické části je přiblížena státní politika zaměstnanosti. Princip spočívá v podpoře zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením nejen při samotném zaměstnávání znevýhodněných osob, ale také při zřizování nových pracovních míst. Jde o finanční podporu ze strany Úřadu práce České republiky pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. Současně je přiblížena právní legislativa, konkrétně povinnosti státu ve vztahu ke znevýhodněným osobám a práva a povinnosti zaměstnavatelů i samotných osob se zdravotním postižením. V kapitole marketing je vysvětleno využití jednotlivých nástrojů marketingové komunikace, které jsou nutné k následné tvorbě praktického výstupu.

Vzhledem k situaci na trhu práce v regionu Opava v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kdy stále přetrvává nedostatek chráněných pracovních míst, je v rámci diplomové práce vytvořen informační portál na webových stránkách, který slouží pro osoby se zdravotním postižením jako nástroj ke zprostředkování vhodného zaměstnání. Hlavním důvodem realizace projektu je zjištění, že neexistuje žádný ucelený seznam zaměstnavatelů OZP, kteří by poskytovali volná pracovní místa. V rámci průzkumu trhu práce v regionu Opava se zaměřením na osoby se zdravotním postižením byli kontaktováni všichni zaměstnavatelé, kteří jsou uvedeni na portálech Ministerstva práce a sociálních věcí a Moravskoslezského kraje. Díky tomuto se podařilo vypracovat pracovní portál s celkovým počtem 24 aktuálně volných chráněných pracovních míst na celkem 14 pracovištích. Pro maximální rozšíření informovanosti osob se zdravotním postižením o možnostech při hledání a získání zaměstnání je portál propojen s vyhledávači, sociálními sítěmi, dále je uveřejněn na Magistrátu města Opavy - Odboru komunitního plánování. Pro osoby, které nemají přístup k internetu či nerozumí moderním technologiím je vyhotovena

informační brožura, která je současně uložena k dokumentům Magistrátu města Opavy – Odboru komunitního plánování pro potřeby případného dalšího zpracování, dále bude umístěna k nahlédnutí v Městském informačním centru v Opavě a Úřadu práce v Opavě.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Aktivní politika zaměstnanosti [online databáze]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2016. [cit. 2017-01-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>.

Aktuality – projekty [online]. Český Těšín: Ergon sociální podnik z.s., ©2016 [cit. 2017-01-29]. Dostupné z: http://www.ergon-chranenadilna.org/Ergon-chranena_dilna/Kontakt.html.

BERKOWITZ, Eric N., 2010. *Essentials of Health Care Marketing*. 1st edition Burlington: Jones and Bartlett Learning. ISBN 0763783331.

BULANTOVÁ, Kateřina a kol., 2014. *Nápadník: Sborník informací a rad pro život s postižením*. Brno: Liga vozíčkářů. ISBN: 978-80-260-8754-0.

CÍSAŘ, Jiří. *Marketing v teritoriálních studiích* [elektronická skripta]. ©2013 [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: <https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/index.pl?opora=6080>.

ČESKO. Zákon č. 155 z roku 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 16, s. 548. ISSN: 1211-1244. Dostupné z: <file:///C:/Users/HP%20350%20G1/Downloads/sb016-10.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 435 z roku 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009a, částka 22, s. 869. ISSN: 1211-1244. Dostupné z: <file:///C:/Users/HP%20350%20G1/Downloads/sb022-09.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 435 z roku 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009b, částka 22, s. 871. ISSN: 1211-1244. Dostupné z: <file:///C:/Users/HP%20350%20G1/Downloads/sb022-09.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 329 z roku 2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 115, s. 3971, ISSN 1211-1244. Dostupné z: <file:///C:/Users/HP%20350%20G1/Downloads/sb0115-2011.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. 2009, částka 61, § 7 – 9. ISSN 1211-1244. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf.

ČEVELA, Rostislav a kol., 2015. *Sociální a posudkové lékařství*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISBN: 978-80-246-2938-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 8071798932.

Ekonomický slovník – Přirozená míra nezaměstnanosti [online databáze]. [Cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.ekonomickyslovník.cz/prirozena-mira-nezamestnanosti/>.

Evropský sociální fond ČR – OP Zaměstnanost 2014 – 2020 [online databáze]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2017. [cit. 2017-01-29]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>.

Finslovník – nominální mzda [online databáze]. [Cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/nominalni-mzda>.

Finslovník – reálná mzda [online databáze]. [Cit. 2017-01-26]. Dostupné z: <https://www.finslovník.cz/realna-mzda>.

HALADA, Jan, 2015. *Marketingová komunikace a public relations: Výklad pojmů a teorie oboru*. Praha: Karolinum Press. ISBN: 8024630753.

HOŘEJŠÍ, Bronislava a kol., 2012. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management Press. ISBN: 978-80-7261-218-5.

Chráněné dílny v okrese Opava. [online databáze]. Ostrava: Krajský úřad Moravskoslezského kraje, ©2017. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.msk.cz/cz/socialni_oblast/podporovane-zamestnavani-42828/.

KARLÍČEK, Miroslav a kol., 2016. *Marketingová komunikace: jak komunikovat na našem trhu*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN: 978-80-247-5769-8.

Katalog zaměstnavatelů OZP. [online databáze]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, ©2013 - 2017. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/>.

KOLČAVOVÁ, Alena, 2012. *Kvantitativní metody v rozhodování*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN: 978-80-7318-950-1.

KOTLER, Philip et al., 2007. *Moderní marketing*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN: 8024715457.

KOTLER, Philip et al., 2009. *Marketing management*. Harlow: Pearson Education Limited. ISBN: 978-0-273-71-856-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN: 978-80-246-1383-3.

KUTNOHORSKÁ, Jana., Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN, 2011. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN: 978-80-247-3843-7.

Listina základních práv a svobod [online]. ČR: Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

Miras: Trh práce [online]. © 2000 – 2016. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>.

Munio: Odměňování zaměstnanců Seznam.cz a důchodový efekt [online]. Šenov u Nového Jičína, © 2005-2012 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <http://munio.cz/weblog/odmenovani-zamestnancu-seznamcz-a-duchodovy-efekt>.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, 2014. *Zákoník práce 2014 v praxi - komplexní průvodce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-5124-5.

Nezaměstnanost v prosinci – 5,2 %, nezaměstnaných je o téměř 72 tisíc méně než loni [tisková zpráva online]. Praha: Úřad práce České republiky, ©2017. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2016.pdf.

O nás [online databáze]. Praha: Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky, ©2016. [cit. 2017-03-14]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/>.

OPAVSKÉ SLEZSKO regionální produkt [online databáze]. Hradec nad Moravicí: Asociace regionálních značek, © 2010-2017. [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.regionalni-znacky.cz/opavske-slezsko/cs/pro-vyrobce/page/4/zakladni-informace>.

Slovník sociálního zabezpečení [online databáze]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2016 – 2017. [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/zamestnanost.htm>.

SOUKUP, Jindřich, 2010. *Makroekonomie*. 2. Aktualizované vydání. Praha: Management Press, ISBN: 978-80-7261-219-2.

TULEJA, Pavel, 2007. *Analýza pro ekonomy*. Brno: EDIKA, EAN: 9788025118016.

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2015. [online analýza]. Opava: Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Opava, ©2016. [cit. 2017-01-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2015.pdf.

Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007 [online analýza]. Praha: Český statistický úřad, ©2008. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf.

WESSELS, Walter J., c2006. *Economics*. 4st edition. New York: Barron's Educational Series. ISBN 978-0-7641-3419- 7.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AZP	Aktivní politika zaměstnanosti.
ČSÚ	Český statistický úřad.
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj.
ESF	Evropský sociální fond.
FS	Fondem soudržnosti.
CHMP	Chráněná pracovní místa.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.
NH	Národní hospodářství.
OZP	Osoba se zdravotním postižením.
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná.
SÚMP	Společensky účelná pracovní místa.
TP	Osoba se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
ZTP	Osoba s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace.
ZTP/P	Osoba se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Substituční a důchodový efekt.....	18
Obr. 2. Sřet nabídky a poptávky po práci.	19
Obr. 3. Marketingový mix 4P.	38
Obr. 4. Schéma komunikačního mixu.	40
Obr. 5. Katastrální vymezení opavského regionu.	46

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Kritéria pro určení výše finančního příspěvku.	25
Tab. 2. Ukazatele trhu práce v ČR a v regionu Opava.	48
Tab. 3. Demografické ukazatele zdravé populace k osobám se zdravotním postižením v ČR v roce 2006.....	50
Tab. 4. Demografické ukazatele zdravé populace k osobám se zdravotním postižením v ČR v roce 2012.....	51
Tab. 5. Statistické ukazatele osob zdravých a osob se zdravotním postižením v ČR v roce 2016	52
Tab. 6. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v opavském regionu.	53
Tab. 7. Průzkum zaměstnavatelů OZP.....	77
Tab. 8. Analýza projektu metodou PERT.....	81
Tab. 9. Nákladová analýza projektu.	84

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Seznam druhů a typů zvláštních pomůcek určených osobám se zdravotním postižením, na jejichž pořízení se poskytuje příspěvek na zvláštní pomůcku.

PŘÍLOHY

P I Seznam druhů a typů zvláštních pomůcek určených osobám se zdravotním postižením, na jejichž pořízení se poskytuje příspěvek na zvláštní pomůcku.

I. Zvláštní pomůcky určené osobám s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí

- 1.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 1 přílohy k zákonu:
 - a)** dodatečná úprava motorového vozidla; jedná se o úpravy vyžadující montáž, např. ruční ovládání, usnadňování nastupování, nakládání vozíku,
 - b)** stavební práce spojené s uzpůsobením koupelny a WC; jedná se o stavební práce a s nimi nezbytně související materiál na úpravu (nikoli o obklady, podlahové krytiny, sanitu apod.).
- 2.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 1 písm. c), d), g), j) a k) přílohy k zákonu: speciální komponenty osobního počítače, např. uzpůsobená klávesnice, myš, speciální programové vybavení.
- 3.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 1 písm. a), b), d) až i) přílohy k zákonu:
 - a)** nájezdové ližiny,
 - b)** přenosná rampa,
 - c)** schodolez,
 - d)** schodišťová plošina, včetně instalace,
 - e)** stropní zvedací systém, včetně instalace.
- 4.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 1 písm. a) až g), i) a j) přílohy k zákonu: stavební práce spojené s rozšířením dveří v bytě.
- 5.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 1 písm. a), b), d), i) a l) přílohy k zákonu: schodišťová sedačka, včetně instalace.

II. Zvláštní pomůcky určené těžce zrakově postiženým osobám

- 1.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 2 přílohy k zákonu:
 - a)** kalkulátor s hlasovým výstupem,
 - b)** digitální čtecí přístroj pro nevidomé s hlasovým výstupem,
 - c)** digitální zápisník pro zrakově postižené s hlasovým výstupem nebo braillovým displejem,
 - d)** speciální programové vybavení pro zrakově postižené.
- 2.** Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 2 písm. a) a b) přílohy k zákonu:
 - a)** vodící pes,
 - b)** slepecký psací stroj,
 - c)** DYMO kleště,
 - d)** elektronická orientační pomůcka pro nevidomé a hluchoslepé,
 - e)** elektronická komunikační pomůcka pro nevidomé a hluchoslepé,

- f) indikátor barev pro nevidomé,
- g) měřicí přístroje pro domácnost s hlasovým nebo hmatovým výstupem,
- h) braillský displej pro nevidomé,
- i) tiskárna reliéfních znaků pro nevidomé,
- j) hlasové popisovače pro nevidomé a hluchoslepé.

3. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 2 písm. a) až c) přílohy k zákonu:
diktafon.

4. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 2 písm. b) až d) přílohy k zákonu:

- a) kamerová zvětšovací lupa,
- b) digitální zvětšovací lupa.

III. Zvláštní pomůcky určené těžce sluchově postiženým osobám

1. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 3 přílohy k zákonu:

- a) signalizace bytového zvonku, signalizace domovního zvonku, včetně instalace,
- b) signalizace pláče dítěte, včetně instalace,
- c) speciální programové vybavení (aplikace do telefonu, programy do osobního počítače) pro edukaci a reedukaci sluchu umožňující nácvik mluvení, odezírání nebo znakové řeči.

2. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 3 písm. b) přílohy k zákonu:

individuální indukční smyčka.

3. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 3 písm. c) přílohy k zákonu:

- a) elektronická orientační pomůcka pro nevidomé a hluchoslepé,
- b) elektronická komunikační pomůcka pro nevidomé a hluchoslepé.

4. Osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 3 písm. b) a c) přílohy k zákonu:

- a) zařízení pro poslech audiovizuálního zařízení,
- b) signalizace telefonního zvonění,
- c) telefonní zesilovač.

IV. Zvláštní pomůcky určené osobám se zdravotním postižením, které je uvedeno v části I bodě 4 přílohy k zákonu

- a) motorové vozidlo,
- b) speciální zádržní systémy (nikoli běžné dětské autosedačky).