

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Magdaléna Francová

**Sociální firma
jako způsob řešení nezaměstnanosti
obtížně zaměstnatelných osob**

Bakalářská práce

Praha 2008

Autor práce: **Magdaléna Francová**

Vedoucí práce: **Ing. Bohumila Čabanová, PhD.**

Práce bude obhajována v 6. semestru studia.

Datum obhajoby: **červen 2008**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen zmíněné zdroje. Zároveň souhlasím se zveřejněním této práce pro účely studia a výzkumu.

V Praze dne

Magdaléna Francová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala za vedení této práce a za pomoc při jejím tvoření konzultantce Ing. Bohumile Čabanové, PhD. Za cenné připomínky a rady děkuji také manažerce sociální firmy Zahrada Janě Mayové, expertce na sociální ekonomiku PhDr. Ing. Petře Francové, Bc. Ondřeji Kolářovi a předsedkyni občanského sdružení Barevný svět dětí Petře Hončíkové.

Bibliografický záznam:

Francová, Magdaléna. *Sociální firma jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, 2008. 44 s. 17 s. příloh. Vedoucí bakalářské práce Ing. Bohumila Čabanová, PhD.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob. V teoretických východiscích se věnuje tématům sociální exkluze a inkluze a sociální ekonomiky. Na základě těchto východisek analyzuje možnosti uplatnění sociální firmy jakožto nástroje konceptu sociální ekonomiky v České republice a především analyzuje sociální firmu jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob. V praktické části práce jsou vypracovány podklady pro projektový záměr sociální firmy Beseda, která by měla v budoucnu vzniknout v rámci občanského sdružení Barevný svět dětí.

Abstract

This work deals with the problematics of employing those individuals who are difficult to employ. Through theoretical data, it addresses the themes of social exclusion and inclusion and the social economy. On the basis of such data, the work analyses the possibilities of using the social firm as an instrument of the social economy in the Czech Republic. Primarily, the work analyses the social firm as a solution to the un- and underemployment of those who are difficult to employ. The work further includes a practical proposal for the creation of Beseda, a social firm intended to be formed under the auspices of the Barevný Svet Deti charitable association.

Klíčová slova:

Sociální exkluze, sociální inkluze, nezaměstnanost, znevýhodnění na trhu práce, sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální firma

Keywords:

Social Exclusion, Social Inclusion, Unemployment, Disadvantaged People at Labour Market, Social Economy, Social Enterprise, Social Firm

Obsah

Úvod.....	10
1. Teoretická východiska	12
1.1 Sociální exkluze a inkluze	12
1.1.1 Teorie sociální exkluze a inkluze.....	13
1.1.2 Pojetí Evropské unie	15
1.1.3 Situace v ČR	15
1.1.4 Nezaměstnanost jako faktor sociální exkluze.....	18
1.1.5 Shrnutí.....	24
1.2 Sociální ekonomika.....	25
1.2.1 Sociální podnikání	26
1.2.2 Sociální ekonomika v Evropě.....	28
1.2.3 Shrnutí.....	30
2. Sociální firma jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob.....	31
2.1 Pojem sociální firma	31
2.2 Standardy sociální firmy	32
2.3 Odlišnosti chráněné dílny a sociální firmy	34
2.4 Styčné body s veřejně-politickými strategiemi ČR	34
2.5 Možnosti uplatnění sociálních firem v ČR	35
2.5.1 Rizika	36
2.5.2 Minimalizace rizik	37
2.6 Shrnutí.....	38
3. Projektový záměr sociální firmy Beseda	39
3.2 Sociální firma Beseda	39
3.2.1 Cíl.....	40
3.2.2 Právní rámec	40
3.2.3 Zaměstnanci Besedy	41
3.3 Podnikatelský záměr v kostce.....	46
3.3.1 Nástin financování	48
3.3.2 Počáteční kapitál	49
3.4 Slabé stránky, rizika.....	49
3.5 Odlišnosti od tréninkové kavárny	50
3.6 Shrnutí.....	51
Závěr	52
Seznam zkratk	54
Použité zdroje.....	55
Literatura.....	55
Online zdroje.....	57
Seznam příloh	59
Přílohy.....	60

Projekt bakalářské práce

Sociální firmy jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob

Magdaléna Francová

Fakulta sociálních věd
Univerzita Karlova
Praha

Námět

Naše společnost má vysokou socioekonomickou úroveň a mezi její ideály patří mnohé humanistické myšlenky. Nicméně ani společnost, ani její členové nejsou bezproblémoví. Mnoho lidí trpí nejrůznějšími druhy znevýhodnění a společnost se k nim na jejich základě chová různě. V současnosti stoupá obecné přesvědčení lidí, že je třeba přijímat všechny bezpředsudečně a poskytnout jim rovné příležitosti k vytvoření a prožívání vlastního života. S tímto názorem je spjata i snaha umožnit znevýhodněným lidem vstup na trh práce. Bohužel trh ani vládní politiky tento problém nejsou schopny řešit dostatečně. U osob, které jsou znevýhodněné, je velice vysoká nezaměstnanost. Otevírá se zde tudíž prostor pro občanskou iniciativu. Právě zde se rozvíjí koncept sociální ekonomiky, který se snaží mj. o řešení i v tomto rámci.

Koncept sociální ekonomiky usiluje o zavedení systému, který by podporoval zaměstnanost, umožňoval rozvoj na místní úrovni a podílel se na integraci osob ohrožených sociální exkluzí. Sociální ekonomika coby myšlenka je realizována prostřednictvím sociálního podnikání, respektive sociálních podniků, které nabývají mnoha podob. Pod pojmem sociální podnikání se skrývá takové podnikání veřejné nebo soukromé, do něhož jsou zapojeny znevýhodněné skupiny, ale i malé podnikání v sociálních službách. Sociálním podnikem může být sociální družstvo, vzájemná společnost, nadace, sociální firma a mnohé další. Jmenovatelem je sociální zájem, primárním cílem tedy není tvorba zisku. Nicméně o zisk sociální podniky usilují za účelem samofinancování, případné přebytky by byly investovány zpátky do podniku. Sociální podnikání je finančně výhodnou variantou řešení výše zmíněných problémů, což je v současném stavu evropských veřejných rozpočtů a mocných sociálních výdobytků garantovaných státem užitečný nástroj. Část těch, kteří jen pobírají dávky, by se místo toho aktivně přičiňovala na tvorbě zisku.

Sociální firma je jedním typem sociálního podniku. Právě tento model bych chtěla ve své bakalářské práci představit a ukázat výhody tohoto (u nás) nového konceptu se zaměřením na jeho možnosti řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob.

Předpokládaná metoda

Primární metodou, pomocí níž budu bakalářskou práci tvořit, bude sekundární analýza literatury (publikace, stanovy sociální firmy, zdroje z konferencí, odborné články).

V průběhu následujícího roku budu zároveň usilovat o spolupráci s nějakou z fungujících sociálních firem (pravděpodobně Zahrada), za účelem získání informací z praxe.

Předběžná struktura

Úvod

Výchozí body

Nezaměstnanost (definice, typy (se zřetelem na dlouhodobou nezaměstnanost), společenské hledisko, znevýhodněné skupiny na trhu práce)

Sociální inkluze (definice, podoby, vlivy, způsoby řešení)

Sociální ekonomika (představení konceptu, v čem je princip nový, jeho klady a zápory, typy sociálních podniků (se zřetelem na sociální firmu), situace ve světě a u nás)

Sociální firma jako nástroj řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob (jak sociální firmy pomáhají na trhu práce, rozebrání výhod sociálních firem pro zaměstnávání znevýhodněných osob, případová studie z fungující sociální firmy)

Diskuze

Závěr

Seznam literatury

Knihy:

Borgaza, C., Defourny, J. (eds.), *The emergence of social enterprise*. Great Britain : Routledge, Taylor & Francis Group, 2004, ISBN 0-415-33921-9

Brožová, D., *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4

Katrnák, T. (redaktor), *Sociální inkluze*. Brno : Vydavatelství Masarykovy Univerzity, 2003, ISBN 80-210-3131-X

Marada, R. (ed.), *Etnická různost a občanská jednota*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2006, ISBN 80-7325-111-6

Mareš, P., *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1999, ISBN 80-85850-61-3

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-85850-60-5

Národní akční plán sociálního začlenování. MPSV, 2005, ISBN 80-86878-15-5

Sirovátka, T. (ed.), *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno : Nakladatelství Georgetown, 2002, ISBN 80-86251-13-6

Sirovátka, T. (et al.), *The challenge of social inclusion. Minorities and marginalised groups in czech society*. Brno : Společnost pro odbornou literaturu Barrister & Principal, 2006, ISBN 80-87029-06-2

Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.), *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Vydavatelství Masarykovy Univerzity, 2003, ISBN 80-210-3048-8

Sociální ekonomika a NNO v ČR, CVNS pro NROS, Praha, 2005, dostupné z: http://www.e-cvns.cz/soubory/Socialni_ekonomika_a_NNO.pdf

Společné memorandum o sociálním začlenování. MPSV, 2004, ISBN 80-86552-81-0

Webové stránky:

www.cefec.org

www.se-alliance.org

www.socialfirms.co.uk

www.hefaistos.org

www.socialni-ekonomika.cz

www.socialnifirmy.cz

Úvod

Zaměstnání hraje v životě člověka zásadní roli. Je především zdrojem obživy, ale také zdrojem seberealizace, navazování vztahů, aktivního trávení času a získávání nových znalostí, zkušeností a dovedností. Nezaměstnanost potom znamená pro jedince nejen absenci finančních zdrojů, ale také ztrátu pravidelného denního režimu, snížení sebevědomí, zastarávání znalostí a nezískávání nových. Nezaměstnanost se navíc stává sama o sobě diskvalifikační nálepkou a je jedním z klíčových faktorů sociální exkluze. Díky peněžním dávkám ze sociálního pojištění je občanům garantován minimální příjem i pokud nemají placené zaměstnání a jejich příjmy nedosahují určité výše. Tyto dávky zabezpečují stanovené minimum finančních prostředků, s nimiž by jedinec měl za daných podmínek dostatečně zabezpečit svůj život, přesto je ale nezaměstnanost velmi problematickou situací jak pro nezaměstnaného jedince a pro jeho okolí, tak pro stát a celou společnost.

Zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání jsou hodnoceni na základě kritérií stanovených zaměstnavatelem pro danou pracovní pozici. Na trhu práce existuje soutěž, v níž jsou někteří uchazeči o zaměstnání znevýhodněni oproti jiným. Jedná se o znevýhodnění, která mohou mít za následek snížený pracovní výkon. Vzhledem k situaci na trhu práce, kdy jsou mnohé požadavky paušální, lze tato znevýhodnění shrnout do několika kategorií. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, příslušníky minoritních etnických skupin, osoby s nízkým vzděláním, osoby bez kvalifikace, osoby po opuštění ústavní výchovy či výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovce, dlouhodobě nezaměstnané, ženy po mateřské dovolené, osoby v předdůchodovém věku, osoby v obtížné životní situaci a společensky nepřizpůsobené osoby. Vzhledem k tomu, že tito lidé zpravidla trpí kumulací znevýhodnění, je všeobecně přínosné jim poskytovat podporu k začlenění na trh práce. Zaměstnání je totiž klíčovým faktorem sociální inkluze. Za účelem začlenění na pracovní trh stát uplatňuje nástroje politiky zaměstnanosti, ty však nezabezpečují dostatečnou pomoc všem potřebným.

Tato bakalářská práce se věnuje problému nezaměstnanosti a sociální exkluze mezi osobami znevýhodněnými na trhu práce. Za tímto účelem je nutné vyložit nezaměstnanost jako takovou a nastínit základní přístupy sociální exkluze a inkluze. Nezaměstnanost obtížně zaměstnatelných osob je řešena různými způsoby, je jí věnována pozornost, na její zmírnění jsou vyhlášovány státní programy podpory a jsou uvolňovány

značné finanční obnosy z fondů Evropské unie. V této práci se zaměříme na sociální ekonomiku jakožto jeden z konceptů usilujících o řešení tohoto sociálního problému. Jedná se o relativně nový přístup, který se v současnosti prosazuje ve světě včetně České republiky. Sociální ekonomika pomáhá řešit sociální problémy prostřednictvím ekonomických nástrojů. Jde o teoretický rámec, jehož cíle jsou naplňovány pomocí sociálního podnikání v sociálních podnicích. Mezi ně patří také sociální firma, která vytváří pracovní místa pro obtížně zaměstnatelné osoby. Právě sociální firmu představíme detailněji.

Cílem této bakalářské práce je zejména analyzovat koncept sociální firmy jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob a možnosti uplatnění sociální firmy v České republice. Dílčími cíly je analyzovat situaci sociální ekonomiky u nás a ve vybraných státech (Francie, Velká Británie, Itálie) a způsoby zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob v České republice.

Teoretickými východisky jsou koncepty sociální exkluze a inkluze a sociální ekonomiky.

V rámci praktické části práce je cílem připravit podklady pro projektový záměr na vytvoření sociální firmy, která v budoucnu vznikne v rámci občanského sdružení Barevný svět dětí, kde pracuji, a která bude zaměstnávat mladé dospělé po opuštění ústavní péče.

V této práci se snažím zodpovědět otázku, zda je sociální firma vhodný nástroj pro řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob. Abychom si na tuto otázku mohli odpovědět, musíme si nejprve pojmenovat obtížně zaměstnatelné osoby, ukázat, jaké jsou další způsoby jejich zaměstnávání, co je sociální firma a jakou má v České republice pozici a rámec.

Za účelem vypracování této práce bylo nutné používat různé druhy metodologické práce. Základní metodou bylo studium, sekundární analýza odborné literatury k tématu a analýza výsledků relevantních výzkumů a vědeckých studií. Při vytváření projektového záměru sociální firmy jsem použila SWOT analýzu podle metody Alberta Humphreyho. Významné poznatky jsem získávala z konzultací s odborníky na sociální ekonomiku (především od manažerky sociální firmy Zahrada Jany Mayové), s odborníky na problematiku ústavní péče, s ekonomy a také jsem vycházela ze svých vlastních zkušeností z praxe. V rámci seznamování se s tématem sociální ekonomiky jsem se také zúčastnila dvou konferencí o tomto tématu a zařídila jsem si dobrovolnou praxi v sociální firmě Zahrada, kde jsem získávala přímé zkušenosti ze společné práce se znevýhodněnými zaměstnanci.

1. Teoretická východiska

1.1 Sociální exkluze a inkluze

Koncepty sociální exkluze a sociální inkluze spolu úzce souvisí, příbuzný jim je také pojem sociální koheze. Je však nezbytné si je nejprve definovat.

Pojem sociální exkluze, označuje „mechanismus nebo strategie, pomocí nichž jedna skupina ochraňuje svá privilegia a výhody tím, že uzavře jiným skupinám přístup ke zdrojům, k pozicím, odměnám a možnostem, a to na základě mocensky sankcionovaného prohlášení těchto skupin za nežádoucí nebo nevhodné“ [Sociologický slovník, 1996 : s. 294 – 295]. Zjednodušeně můžeme sociální exkluzi chápat jako vyloučení ze společnosti a lze ji považovat za všudypřítomnou. Zmiňovanou definici si doplníme tím, že vždy „odsouvání určitých osob a sociálních skupin na okraj společnosti či mimo ni představovalo uvnitř společnosti nástroj sociální kontroly a mechanismus udržení konformity jejich členů, neboť představovalo sankci uplatňovanou proti všem, kdo zpochybňovali a narušovali její řád“ [Mareš a Sirovátka, 2005 : s. 1].

Sociální inkluze je naopak určitý způsob začleňování do společnosti, „proces charakterizovaný ve společnosti sdílenými sociálními zkušenostmi a aktivní participací, rovností příležitostí a životních šancí pro jedince a dosažením adekvátní základní životní úrovně pro všechny občany“ [Mareš, Rákoczyová a Sirovátka, 2006 : s. 19 podle Sena¹].

Sociální koheze je soudržnost dané skupiny. Název pochází ze sociometrie, jeho význam se však částečně posunul. Za kohezi ve společnosti můžeme považovat situaci, kdy „všechny její části zapadají do společenského celku, přispívají k němu a participují na společenském blahobytu. Společné zájmy individuí vytvářejí sociální pouta a vzájemné vazby členů společenské skupiny nebo organizace. Konflikty mezi společenskými cíli a cíli jednotlivých skupin jsou minimální, protisociální chování není závažné“ [Šafir a Sedláčková, s. 5 podle Kearse a Forresta²].

U sociální exkluze se rozlišují četné dimenze, mezi obvyklé patří ekonomická, sociální, politická, produktivní, spotřební, kulturní, symbolická, prostorová či skupinová³.

Je dobré si uvědomit, že sociální exkluze a sociální integrace tvoří opačné konce jednoho lana – nejsou to „protikladné procesy (ani exkluze ani integrace není stavem), ale

¹ Sen, Amartya. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press. 2001.

² Kearns, A., Forrest, R. Social cohesion and multilevel urban governance. *Urban Studies*. Vol.37, Iss. 5/6, 995-1017 s. 2000, 996 s.

³ Podle Jelínkové, 2007 : přednáška II., slide 21 a 22.

dvě strany jedné mince“ [Mareš, Rákoczyová a Sirovátka, 2006 : s. 8]. Ve všech třech případech se jedná o sociální konstrukt, který je pak ve veřejné politice prakticky uplatňován, a u všech tří se jedná o normativní vymezení. Pojmy ale neoznačují situaci, nýbrž dynamický proces.

Problém sociální exkluze se ve veřejné politice západní Evropy začíná aktivně řešit přibližně v 80. letech 20. stol. Přístupy a politiky jsou však silně vázány na politický diskurz vlády. I jeho vysvětlování experty a vědci je vždy ovlivňováno jejich přístupem k sociální problematice a bývá často zkreslováno.

Ve veřejné politice se odehrál posun v důrazu na předmět zájmu, a totiž posun od pozornosti věnované čistě chudobě k všeobecnějšímu vnímání socioekonomické exkluze. Později se veřejná politika zaměřuje ještě na sociální inkluzi. Tento posun je však nejen pojmový, ale také významový. Kromě řešení problémů rovnosti se začíná klást zřetel na spravedlnost ve společnosti.

Klíčové faktory působící na sociální exkluzi jsou multidimenzionalita, dynamika, sousedská dimenze, relativnost a diskontinuita vztahů se zbytkem společnosti⁴.

1.1.1 Teorie sociální exkluze a inkluze

S procesem změn ve veřejném přístupu k této problematice a v souvislosti se zmíněným střídáním preferovaných konceptů a problematik je vhodné rozlišit přístupy, které jsou s tímto procesem spjaty. K vyložení těchto přístupů použijeme obecně přijímané členění socioložky Ruth Levitas z univerzity v Bristolu ve Velké Británii⁵.

1.1.1.1 Redistribuční diskurz

Tento přístup je – jak již název sám napovídá – založen na přerozdělování statků ve společnosti. Příčinou sociální exkluze je primárně chudoba, tedy hmotná nouze (plus následně další sociální vlivy způsobující sociální vyloučení). Z tohoto pohledu na věc vyvstává i způsob řešení. Ten je spatřován v sociálním státě a v jeho redistribuci zdrojů a moci. Sociální péči vnímá pozitivně, ve značném množství uplatňuje finanční dávky.

Redistribuční diskurz je svázán s přístupem sociálně demokratických politických stran.

⁴ Podle Barnese et al., 2002 : str. 5.

⁵ Podle Jelínkové, 2007 : přednáška II., slide 6 – 11.

1.1.1.2 Etický diskurz

Ruth Levitas tento přístup nazývá v angličtině „Moral Underclass Discourse“, my si jej pojmenujeme jako diskurz etický⁶. V tomto pohledu je důraz kladen na chování chudých lidí, nikoliv na sociální strukturu. Tento přístup považuje „Underclass“ za kulturně vzdálené, případně neasimilované⁷. Podle Jelínkové „zdůrazňuje kriminální chování a morální úpadek celých sociálních skupin či obyvatel městských čtvrtí, které se ocitly v sociálním vyloučení“ [Jelínková, 2007 : přednáška II., slide 11].

Náprava, tedy sociální inkluze, spočívá z pohledu tohoto diskurzu v resocializaci sociálně vyloučených jedinců a sociálních skupin. Na rozdíl od redistribučního je v tomto diskurzu pohled na sociální dávky negativní – zvyšují závislost na státu a na přijímané podpoře. Co se týče jeho politického uplatňování, je spjat s neokonzervatismem.

1.1.1.3 Integrační diskurz

Sociálně integrační přístup klade primární důraz na placenou práci a na její důležitost v procesu začlenění do společnosti. Příčinou sociálního vyloučení je právě absence zaměstnání. Důraz je proto kladen na integraci na trh práce. Je-li člověk integrován na pracovním trhu, další inkluze už bude snadnější, poněvadž klíčového bodu již bylo dosaženo.

Integrační diskurz je spojen s politikou Evropské unie. Podle Jelínkové⁸ věnuje pozornost nerovnostem mezi pracujícími, nerovnostem třídním a genderovým. Problémem zde ale mohou být nerovnosti pracovních pozic. Integrace skrze pozici, která je špatně finančně ohodnocená, neprestižní, rutinní, nezajímavá a nejistá nemá kýžený efekt (kvalifikace na „lepší“ pozici však často chybí).

Koncept sociální inkluze, jak je v současnosti většinově chápán, patří právě k tomuto diskurzu. Principem je rovný přístup ke společenským statkům a k jejich využívání. Aby toho bylo dosaženo, je nutné všem členům společnosti zajistit naplnění základních potřeb a rovnost příležitostí⁹.

Je však nutné mít na paměti, že každý sociálně vyloučený nemusí být chudý (a naopak). Vyloučení může spočívat také na kulturním, etnickém či náboženském principu. V tomto ohledu se nejen v Evropské unii usiluje o nápravu stávajícího problematického

⁶ Podle překladu společnosti Člověk v tísni, viz <<http://www.varianty.cz/notions.php?id=35>>.

⁷ Chápáno podle Kena Auletta, který tento pojem v 80. letech 20. stol. oživil.

⁸ Jelínková, 2007 : přednáška II., slide 9.

⁹ Podle Mareše, Rákoczyové a Sirovátky, 2006 : s. 6.

stavu. Především problém migrantů a národnostních menšin ale spíše narůstá a politická agenda v jeho řešení selhává.

Přístupu Evropské unie k problému sociální exkluze a inkluze se nyní budeme věnovat podrobněji.

1.1.2 Pojetí Evropské unie

V moderní historii se tyto pojmy vyskytují v sociální politice poměrně často. Evropská unie (EU) je dokonce zahrнула do svých prioritních témat. Důležitým dokumentem byla v roce 1961 členskými státy Rady Evropy podepsaná Evropská sociální charta, která byla revidovaná roku 1996 ve Štrasburku. Tato charta deklaruje plnění základních sociálních práv občanů signatářských států¹⁰. Dalším důležitým krokem bylo v rámci Maastrichtské dohody z roku 1992 zřízení Evropského sociálního fondu a Evropských strukturálních fondů a to za účelem zmenšení rozdílů mezi regiony (zahrnuty byly i kandidátské země, takže se tyto fondy vztahovaly na Českou republiku (dále jen ČR) i před vstupem do EU).

Současným ústředním tématem EU je sociální inkluze, značný důraz je v evropských dokumentech věnován také obecně kohezi a kohezivní společnosti¹¹. Střídání konceptů souvisejících s touto sociální tematikou, tedy sociální exkluze, inkluze a koheze, vyplývá z problémů, s nimiž se evropské státy potýkaly a potýkají, a samozřejmě z toho, jaká témata politici a odborníci nastolí (např. zaměření na imigranty či menšiny aj.).

1.1.3 Situace v ČR

V České republice je mnoho skupin osob, které jsou ohrožené sociální exkluzí, nebo které již vyloučení přímo zažívají. Nejvíce zranitelnými skupinami osob jsou osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladí dospělí, senioři, etnické menšiny (především Romové) a imigranti (národnostní menšiny, které dlouhodobě žijí v ČR, v současnosti ohroženou skupinou nejsou), bezdomovci a osoby opouštějící ústavní výchovu nebo výkon trestu odnětí svobody¹². Jak si ukážeme v následující kapitole 1.1.4 Nezaměstnanost jako faktor sociální exkluze, shodují se tyto skupiny s osobami označovanými za znevýhodněné na trhu práce (kromě dětí a seniorů). V ČR je situace

¹⁰ Jedná se např. o právo na sociální a zdravotní pomoc v případě potřeby, o svobodnou volbu povolání, právo sdružovat se, právo na sociální zabezpečení v případě závislých osob aj. Je k dispozici na adrese <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.

¹¹ Podle Mareše, Rákoczyové a Sirovátky, 2006 : s. 27.

¹² Podle NAPSÍ 2004 – 2006. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1102/NAPSÍ_cz.pdf>.

podobná dalším státům Evropské unie s tím, že situace azylantů a uprchlíků u nás není tolik závažná, jako je tomu v jiných státech EU. Přístupy k eliminaci tohoto ohrožení jsou zmírňování regionálních nerovností, usnadnění účasti na zaměstnání, usnadnění přístupu ke zdrojům, právům, zboží a službám pro všechny, prevence sociálního vyloučení a pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva¹³.

V sociální politice se této problematice věnují především Národní akční plány sociálního začleňování (v angličtině National Action Plan for Social Inclusion, dále jen NAPSÍ). Ty jsou společnou agendou všech států Evropské unie a předkládají je ke schválení Evropské komisi¹⁴ v rámci Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování. Sociální začleňování jako celistvou politickou strategii do ČR přinesla právě Evropská komise.

Ještě před vstupem do EU, v roce 2003, přijala Česká republika Společné memorandum o sociálním začleňování. Na toto memorandum navazují české NAPSÍ v dalších letech. V Evropské unii byly první NAPSÍ vyhlášeny na léta 2001 – 2003. Nové členské země pak přijaly své první NAPSÍ na roky 2004 – 2006¹⁵. V současnosti je aktuální NAPSÍ na roky 2006 – 2008.

V NAPSÍ Evropská komise rozlišuje tři typy: přímé cíle (vztahují se přímo k redukci sociálního vyloučení a chudoby), nepřímé cíle (jejich dosažení může podpořit redukci sociálního vyloučení a chudoby) a vstupní cíle (ty mají zvýšit uplatňování politiky). Jedná se ale o typy rozpoznané na nadnárodní úrovni. Některé státy tedy nemají zastoupeny všechny tři typy. Např. Česká republika vůbec nepracuje s typem přímých cílů. Stejně tak si ČR své cíle téměř nekvantifikuje a především pro NAPSÍ z předchozího období je určující spíše deklaratorní charakter než přesné stanovení strategií v rámci sociálního začleňování¹⁶.

NAPSÍ z let 2004 – 2006 byl podrobně rozebrán ve studii „Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda“, na němž spolupracovali přední odborníci na problematiku nezaměstnanosti Petr Mareš, Miroslava Rákoczyová, Tomáš Sirovátka a další. Ukazují, že daný NAPSÍ se zaměřuje z velké části na pojmenování skupin se zvýšeným rizikem sociálního vyloučení, obsahuje také určité

¹³ Podle NAPSÍ 2004 – 2006. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1102/NAPSÍ_cz.pdf>.

¹⁴ Orgán struktury Evropské unie, který má výkonnou a kontrolní funkci, vytváří legislativu a politiky. V současnosti má 27 členů (každý členský stát Evropské unie deleguje jednoho eurokomisaře), Českou republiku zastupuje od roku 2004 Vladimír Špidla, který je komisařem pro zaměstnanost, sociální otázky a rovné příležitosti.

¹⁵ Vzhledem k časovému nesouladu NAPSÍ starých a nových členských zemí nebyly NAPSÍ v roce 2005 vyhlášeny, ale pouze aktualizovány do roku 2006, čímž se nesoulad vyrovnal.

¹⁶ Podle studie Mareše, Rákoczyové a Sirovátky, 2006 : s. 29.

nárysy strategií zaměřených na začleněných těchto skupin. Podrobněji se ale věnují jen některým.

Co se týče NAPSI 2006 – 2008, je sestaveno na základě Společných cílů přijatých členskými státy na zasedání Evropské rady a obsahuje tři cíle. Prvním je „zajistit dostupnost zdrojů, služeb potřebných pro participaci na životě společnosti pro všechny, potlačování sociálního vyloučení, převážně extrémních forem sociálního vyloučení a boj se všemi způsoby diskriminace, které vedou k sociálnímu vyloučení“ [NAPSI 2006 – 2008, 2006¹⁷]. Druhým je „zajistit aktivní sociální začlenění pro všechny, prostřednictvím podpory participace na trhu práce a potíráním chudoby a sociálního vyloučení, konkrétně mezi nejvíce znevýhodněnými skupinami obyvatelstva“ [NAPSI 2006 – 2008]. Posledním cílem je „zajistit transparentní přípravu strategie a zapojení všech relevantních aktérů do její tvorby, implementace a monitorování na základě principů řádné správy věcí veřejných“ [NAPSI 2006 – 2008, 2006].

NAPSI na další období bude Česká republika předkládat Evropské komisi do 15. 9. 2008. Jeho cíle jsou následující: „zajistit dostupnost zdrojů, práv a služeb potřebných k účasti ve společnosti, prevence a řešení sociálního vyloučení a boj se všemi podobami diskriminace, které vedou k sociálnímu vyloučení; zajistit aktivní sociální začlenění pro všechny jak prostřednictvím podpory účasti na trhu práce, tak potíráním chudoby a sociálního vyloučení; zajistit, že politiky sociálního začleňování budou dobře koordinovány, aby došlo k zapojení všech úrovní vlády a relevantních aktérů, včetně lidí, kteří zažívají chudobu. Zajistit, aby politiky sociálního začleňování byly efektivní a účinné a byly zohledněny ve všech příslušných veřejných politikách, včetně hospodářských a rozpočtových politik, politik vzdělávání a odborné přípravy a programů strukturálních fondů (zejména Evropského sociálního fondu)“ [NAPSI 2008 – 2010, 2008¹⁸].

V porovnání se NAPSÍ v jednotlivých obdobích nijak zásadně neliší. Je však zřejmé, že i situace, které se věnují, zůstává víceméně totožná. Určitý posun je v důrazu na prevenci v programovém období 2006 – 2008, podrobnější porovnání by však vydalo na samostatnou obsáhlou studii.

¹⁷ Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2091>>.

¹⁸ Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5130>>.

1.1.4 Nezaměstnanost jako faktor sociální exkluze

Nezaměstnanost¹⁹ je sociální problém, kterému je věnována značná pozornost. Její existence má výrazný vliv na život jedince, ale také celé společnosti. V zaměstnání člověk nejen získává prostředky na obživu, ale také v ní navazuje vztahy, získává nové zkušenosti, znalosti a dovednosti, aktivně tráví čas, odvádí daně do státního rozpočtu a aktivně se podílí na chodu společnosti. Absence zaměstnání, především pak dlouhodobá, má hluboké důsledky. V první řadě jde samozřejmě o ztrátu zdroje finančních prostředků, při nezaměstnanosti občan zůstává většinou závislý na dávkách státní podpory v nezaměstnanosti (či na příjmu jiných osob v domácnosti). Nezaměstnanost má ale mnoho dalších aspektů²⁰. Jednak zaměstnání může být i prostředkem seberealizace a uspokojení, jednak čím delší je nezaměstnanost, tím více člověk odvyká pracovním návykům, mění se časová struktura jeho dne a celkově i jeho vnímání času, klesá jeho kredit na trhu práce, jeho kvalifikace stagnuje a nevyvíjí se, jeho znalosti zastarávají a jsou zapomínány, klesá jeho sebevědomí, proměňuje se jeho role v rodině. Takový člověk má podstatně snížené šance na získání zaměstnání, jaké by požadoval. Při hledání zaměstnání negativně působí také psychické dopady nezaměstnanosti.

Na trhu práce se nejlépe uchytí člověk, který co nejvíce splňuje ideální požadavky. Ty jsou v mnoha případech stejné²¹: kvalifikace, zkušenosti v oboru, určité dosažené vzdělání (závisí na pracovní pozici), vhodný věk (povětšinou ani příliš nízký, ani vysoký), dobrý zdravotní stav, nekonfliktnost, jazykové znalosti, znalost práce s počítačem, schopnost řešit problémy, ochota pracovat přes čas nebo ve flexibilním časovém režimu, spolehlivost a přesnost, poctivost, čestnost, sympatie, nezávislost, loajalita vůči zaměstnavateli atd. Mnoho lidí tyto požadavky nesplňuje a má tak snížené příležitosti získat zaměstnání.

Nezaměstnanosti se věnuje velká část státních i nadnárodních politik. Naše členství v EU nás zavazuje k pravidelnému tvoření a plnění Národního programu

¹⁹ Ustálené a všeobecně přijímané vymezení nezaměstnanosti se zakládá na definici International Labour Organisation. Ta vymezuje nezaměstnané jako osoby ve věku 15 až 64 let (hranice se v některých státech může drobně lišit, horní hranice odráží věk odchodu do důchodu), které během referenčního období byly „bez práce“ (neměly placené zaměstnání, ani nezaměstnávaly sami sebe) přestože práci aktivně hledaly, byly schopné pracovat a nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů. Celé znění definice je dostupné z WWW: <<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>>.

²⁰ Nezaměstnanosti z celospolečenského hlediska se věnuje např. publikace MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanosti jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

²¹ Více o této problematice viz Sirovátko, 2003 : s. 41 – 51.

reforem²², který se nezaměstnaností zabývá – pojmenovává situaci, stanovuje cíle a vytvářejí strategie a politiky, pomocí nichž má být cílů dosaženo²³.

Pro tuto práci je důležitá kapitola Národního programu reforem (dále jen NPR), která se věnuje začleňování na trh práce. Podle ní „zůstává naléhavým problémem dlouhodobá nezaměstnanost spojená se sociálním vyloučením určitých skupin lidí“ [Národní Lisabonský program, 2005 : s. 30] a zaměstnanost těchto osob spatřuje jako klíčový faktor pro jejich začlenění do společnosti. NPR označuje za úkol politiky zaměstnanosti usnadňovat účast na trhu práce, potírat diskriminaci na něm a předcházet vylučování lidí z něj. Zároveň je důležitým předpokladem sociálního začleňování „současné zajištění dostatečně široké a flexibilní nabídky sociálních služeb, které mají rozhodující úlohu při prevenci a potírání sociálního vyloučení. Projekty zaměřené na podporu těchto aktivit budou financovány mj. z prostředků Evropského sociálního fondu“ [Národní Lisabonský program, 2005 : s. 30]. Posláním Evropského sociálního fondu je podporovat zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální inkluzi a rovné příležitosti na trhu práce. V současném programovacím období strukturálních fondů na roky 2007 – 2013 byly vyhlášeny operační programy Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita, která řeší problematiku zaměstnanosti a sociální integrace. Např. globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU a mezi specifickými cíli je mj. cíl zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti nebo integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených²⁴. Všechny tyto zmiňované strategie jsou důležité z pohledu na sociální firmu, která se svou podstatou s těmito cíli slučuje.

1.1.4.1 Obtížně zaměstnatelné osoby

Obtížně zaměstnatelnými osobami, které potřebují zvýšenou podporu při začlenění na trh práce, jsou osoby s kumulací znevýhodnění či osoby s těžkým znevýhodněním²⁵. Znevýhodnění na trhu práce je obecně buď zdravotního nebo sociálního rázu. Situace

²² Národní plán reforem nahradil v roce 2006 dřívější Národní akční plány zaměstnanosti.

²³ Nynější prioritou v oblasti zaměstnanosti je potřeba investovat do pružnosti trhu práce (např. podporovat dojíždění a stěhování za prací, investovat do lidského kapitálu, upravit pracovní-právní vztahy tak, aby byly flexibilnější, rozšířit smluvní volnost účastníků pracovních vztahů, zavedení stropů pojistného na sociální zabezpečení, zvýšení stimulace nízkopříjmových skupin k vyhledání a udržení pracovního místa, celkovou modernizaci politiky zaměstnanosti).

²⁴ Podrobnější informace jsou k dispozici z WWW:
<http://www.esfcr.cz/files/clanky/3486/OP_LZZ_FINAL.pdf>.

²⁵ Podrobněji k tomuto tématu viz Sirovátka, 2003 : s. 66 – 70.

obtížně zaměstnatelných je zároveň mnohdy spojená se sociální exkluzí²⁶. Práce pak představuje klíčový nástroj jejich sociální inkluze. Nezaměstnanost obtížně zaměstnatelných je zpravidla dlouhodobého charakteru, příp. se jedná o osoby pobírající dávky z důvodu invalidity.

Tato znevýhodnění se vyskytují především u následujících skupin lidí: mladiství (osoby do 25 někde až do 30 let věku, včetně absolventů škol), osoby pečující o dítě do 15 let nebo o osobu s těžkým zdravotním postižením, ženy po mateřské dovolené, lidé v předdůchodovém věku (zpravidla po 50 letech věku), osoby se zdravotním postižením, členové minoritních etnických skupin, osoby s nízkým vzděláním, osoby v regionech s vysokou nezaměstnaností, osoby bez kvalifikace, osoby navrátilí se z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovci, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy ve věku, kdy se očekává, že mohou zakládat rodinu, osoby v obtížné životní situaci, společensky nepřizpůsobené osoby.

Jako příklad obtížně zaměstnatelné osoby na trhu práce tak je Romka s malými dětmi, která má nízké vzdělání a nízkou kvalifikaci a žije v regionu s vysokou nezaměstnaností, nebo dělník s úzkou specializací, který je v předdůchodovém věku a je již několik let nezaměstnaný či kupř. osoba s těžkým zdravotním postižením. Časté kumulace znevýhodnění jsou ty, kdy je člověk v předdůchodovém věku se špatným zdravotním stavem, nebo člověk v předdůchodovém věku s nízkou kvalifikací, spojení těchto tří faktorů dohromady, příp. ještě s trvalým bydlištěm v lokalitě se špatnou dopravní obsluhností a etnické příslušnosti k minoritě. Vážný handicap mají např. nezaměstnaní, kteří jsou na úřadech práce registrováni déle než 10 let. Navíc obecně stoupá počet dlouhodobě nezaměstnaných a mezi nimi narůstá procento osob s kumulací různých znevýhodnění²⁷.

Obtížně zaměstnatelným osobám je vhodné věnovat zvýšenou pozornost a péči a to nejen z humanistického hlediska, ale také v rámci prevence pravděpodobných následných handicapů či problémů. Těmi může být dlouhodobá nezaměstnanost a závislost na státních sociálních dávkách, společenská nepřizpůsobivost, bezdomovectví, kriminalita a mnohé další. Prevence je důležitá nejen proto, že může zabránit lidem v tom, aby se dostali do některé z takovýchto obtížných situací, ale i z celospolečenského

²⁶ Skupiny osob nejvíce ohrožených sociální exkluzí či exkluzí zažívající se navíc často shodují se skupinami ohroženými nezaměstnaností či nezaměstnanými. Srovnej s kapitolou 1.1.3 Situace v ČR.

²⁷ Informace z pořadu Káva o čtvrté, Český rozhlas 2 – Praha, 21. 3. 2008, hosté: Šárka Prachařová, Marie Bílková (MPSV).

hlediska a také z důvodu finanční zátěže (prevence je vždy mnohonásobně levnější než náprava problému).

Skupina obtížně zaměstnatelných na trhu práce není explicitně monitorována. Sledují se jednotlivé skupiny obtížně zaměstnatelných (jako lidé se zdravotním postižením, ženy obecně, čerství absolventi škol aj.)²⁸, ale skupina obtížně zaměstnatelných jako taková sledována není. Úroveň nezaměstnanosti této skupiny proto mohou na základě kvalifikovaného odhadu přibližně určit pouze odborníci. Podle těchto odhadů obtížně zaměstnatelní tvoří převážnou většinu nezaměstnaných a jejich nezaměstnanost je především dlouhodobého charakteru. Často se také jedná o osoby, které pobírají dávky z důvodu invalidity.

1.1.4.2 Způsoby zaměstnávání obtížně zaměstnatelných

Nezaměstnanost obtížně zaměstnatelných osob je řešena především prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Jde o prostředek, kterým stát zabezpečuje právo na zaměstnání pro každého občana, usiluje o zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti občanů, o dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o ochranu proti nezaměstnanosti občanů. Státní politiku zaměstnanosti uplatňují všechny členské státy Evropské unie a to v souladu s jejím právem. ČR²⁹ v rámci státní politiky zaměstnanosti realizuje Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ³⁰), která pomocí četných nástrojů³¹ usiluje o dosažení plné zaměstnanosti a také o inkluzi znevýhodněných osob na trh práce. Je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce³² a je naplňována za pomoci prostředků poskytovaných na politiku zaměstnanosti. Vývoj nezaměstnanosti v ČR je k dispozici v přílohách 1 – 4.

Zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob je ze strany státu podporováno především prostřednictvím dvou nástrojů APZ a to chráněných pracovních míst a

²⁸ K problematice vybraných skupin znevýhodněných osob na trhu práce viz Sirovátka, 2003 : s. 52 – 54.

²⁹ Za komunistického režimu v ČR nezaměstnanost oficiálně nebyla, takže po roce 1989 začala pomalu růst od nuly. V některých okamžicích dosahovala míra nezaměstnanosti i 10 %, v prvním čtvrtletí roku 2008 ale klesla na 4,7 %.

³⁰ V ČR je státní politika zaměstnanosti ošetřena zákonem č. 435/2004, o zaměstnanosti, APZ konkrétně částí V., § 104 – 120. Tento zákon vešel v platnost 1. 10. 2004. Plné znění je dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

³¹ Nástroje APZ je rekvalifikace, rekvalifikační stáž, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, odborná praxe pro absolventy škol a mladistvé, chráněné pracovní místo a chráněné dílny, společensky prospěšná místa, překlenovací příspěvek, dále příspěvky na dopravu zaměstnanců, na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský plán.

³² Úřady práce jsou místní orgány státní správy spadající pod Správu služeb zaměstnanosti pod MPSV a mají mnoho funkcí.

chráněných dílen. Dále se využívají společensky účelná pracovní místa nebo veřejně prospěšné práce, či se zvyšuje zaměstnatelnost těchto osob pomocí rekvalifikací, stáží za účelem rekvalifikace a odborných praxí absolventů škol a mladistvých aj.

Chráněné pracovní místo je pracovní pozice vybudovaná zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením s možností čerpání příspěvku od úřadu práce. Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v loňském roce, u osob s těžším zdravotním postižením příspěvek dosahuje až dvanáctinásobku této mzdy³³. Vytvořené místo musí být na základě dohody s úřadem práce provozováno minimálně 2 roky od data vzniku.

Podniky s více než 25 zaměstnanci mají zákonnou povinnost³⁴ zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to v takovém počtu, aby tvořili 4 % zaměstnanců. Namísto této možnosti lze zvolit ještě tzv. náhradní plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením, které má dvě podoby. Jednak je možné odebírat výrobky nebo služby z podniků zaměstnávajících nad 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (tedy i z chráněných dílen), od zaměstnavatelů s nadpolovičním počtem zaměstnanců se zdravotním postižením nebo od samostatně činných osob se zdravotním postižením, jednak lze odvádět do státního rozpočtu stanovenou finanční výši náhradního plnění³⁵.

Problémem tohoto nástroje je v reálu malá motivace k vytvoření chráněného pracovního místa vzhledem k jeho finanční nákladnosti. APZ sice poskytuje zmiňovanou finanční podporu, ta ale nepokryje celé náklady a rozhodnutí tak zůstává na zvážení a solidaritě podnikatelů. I v případě, že by státní příspěvek vyrovnal zvýšené náklady na zřízení této pracovní pozice, nepokryje zvýšené náklady na jeho provoz³⁶.

Druhý zmiňovaný způsob zaměstnávání důležitý z pohledu této práce je chráněná dílna. Jedná se o pracoviště, kde podíl znevýhodněných zaměstnanců přesahuje 60 % mezi zaměstnanci³⁷. Chráněná pracovní dílna se však opět týká pouze zaměstnanců se zdravotním postižením. Musí být ze zákona provozována minimálně 2 roky od svého vzniku (stejně tak chráněné pracovní místo). Na vytvoření dílny je možné obdržet

³³ Pokud zaměstnavatel zaměstnává 10 a více zaměstnanců se znevýhodněním, výše příspěvku se upravuje. Výpočet výše příspěvku je ošetřen také dalšími podrobnějšími pravidly. Jsou k dispozici na <www.portal.mpsv.cz> či na <www.statnisprava.cz>.

³⁴ Povinné plnění upravují § 80 – 83 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. § 80 – 83. Více na <<http://portal.gov.cz>>.

³⁵ Jedná se o 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat.

³⁶ Více viz Sirovátka, 2003 : s. 35.

³⁷ Katalog organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných je k dispozici z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>>. Např. v Praze jich je 46.

finanční příspěvky na provoz od úřadu práce. Výše těchto příspěvků se vypočítává na základě průměrné mzdy z předchozího roku a je limitována osminásobkem, resp. dvanáctinásobkem vypočtené výše průměrného platu u osoby s těžším zdravotním postižením³⁸.

Tyto nástroje ovšem nestačí a mnoho lidí jejich síty buď propadne, či jejich samostatnou zaměstnatelnost nezvýší. Např. v Praze je 46 organizací zaměstnávajících přes polovinu zaměstnanců se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných v republice je celkem 606³⁹. Podle zjištění občanského sdružení Fokus Praha, které se znevýhodněným zaměstnancům věnuje, je ale tento počet nedostatečný⁴⁰.

Existuje samozřejmě také možnost samovolného zaměstnávání těchto znevýhodněných osob podnikateli bez oficiální účasti na APZ či podnikatelská činnost samotných znevýhodněných. Do zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob se ve značné míře zapojují také nestátní neziskové organizace, které v rámci rehabilitace poskytují tréninková pracovní místa, podporované zaměstnání či chráněné dílny.

Mezi obtížně zaměstnatelné ale patří i mnoho dalších skupin osob obtížně zaměstnatelných. Těmi jsou např. osoby po výkonu trestu odnětí svobody či po odchodu z ústavní výchovy, příslušníci etnických minorit se základním vzděláním, osoby se zkušeností drogové závislosti a mnozí další. Pro tyto osoby je obtížné nalézt pracovní uplatnění a v ČR jejich situace není dostatečně řešena tak, aby jim byla v uspokojivé míře poskytnuta efektivní podpora v integraci na pracovní trh.

Novým modelem, který může přispět k zaměstnávání znevýhodněných osob, je sociální podnikání a pro obtížně zaměstnatelné osoby to je zejména jeden ze specifických typů sociálních podniků, kterým je sociální firma. Sociální firma se od jiných sociálních podniků svým zaměřením na zaměstnávání těžce znevýhodněných cílových skupin. Sociální ekonomiku, sociální podnikání i sociální firmu si přiblížíme v následující kapitolách.

³⁸ Tento výpočet je také ošetřen podrobnějšími pravidly. Jsou k dispozici z WWW: <www.portal.mpsv.cz> či z <www.statnisprava.cz>.

³⁹ Katalog je k dispozici na WWW: <www.mpsv.cz>.

⁴⁰ *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. 2007 : s. 18. Dostupné také z WWW: <www.socialnifirmy.cz>.

1.1.5 Shrnutí

Téma sociální exkluze, inkluze a koheze se týká každé společnosti. Přístupy k nim se liší na základě toho, v čem jsou spatřovány příčiny a způsoby řešení. Všeobecně přijímané dělení přístupů k sociální exkluzi vytvořila Ruth Levitas. Podle jejího pojetí jsou tři typy diskurzů: redistribuční, etický a integrační. Poslední jmenovaný odpovídá přístupu Evropské unie, který je závazný i pro Českou republiku a který klade důraz na sociální inkluzi a začlenění na trh práce jako významnou inkluzivní strategii. Každý členský stát EU předkládá Evropské komisi Národní akční plány sociálního začleňování (NAPSI), v nichž pojmenovává problémy v oblasti sociální exkluze a nástroje k jejich řešení. Tyto plány jsou dvouleté, v současnosti je platný NAPSI 2006 – 2008. České NAPSI spatřují jako nejohroženější skupiny, co se sociální exkluze týče, následující: osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladí dospělí, seniory, etnické menšiny (především Romové) a imigranty, bezdomovce a osoby opouštějící ústavní výchovu nebo výkon trestu odnětí svobody.

Významným faktorem podporujícím sociální exkluzi je nezaměstnanost. Při ní jedinec přichází nejen o zdroj příjmů, ale také o aktivní trávení a strukturaci času, o prostředek seberealizace, styku s lidmi, získávání nových znalostí atd. Zaměstnání je naopak silně inkluzivní nástroj. Na trhu práce je mnoho osob nějakým způsobem znevýhodněných. Mezi nimi jsou i osoby s kumulací znevýhodnění či osoby se znevýhodněním obecně považovaným za vážné. Tyto osoby označujeme jako obtížně zaměstnatelné.

Důležitými strategiemi a politikami ČR co se zaměstnanosti týče je Národní program reforem a Aktivní politika zaměstnanosti. Mezi nástroje APZ patří např. chráněná pracovní místa a chráněné dílny, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Obtížně zaměstnatelných osob je na trhu práce mnoho a jedná se i o osoby s jiným druhem postižení. V ČR je nedostatek možností zaměstnávání obtížně zaměstnatelných, protože chráněná pracovní místa, chráněné dílny, ani pracovní místa nabízená obtížně zaměstnatelným prostřednictvím nestátních neziskových organizací nedostačují.

1.2 Sociální ekonomika

Sociální ekonomika je konceptem pro řešení některých problémů současné společnosti. Je založena na principu solidarity, demokracie, občanské společnosti, využívání místních zdrojů a na sociální odpovědnosti. Vychází z premis, že stát nemá zabezpečovat v plné míře všechny potřeby obyvatelstva a také že sociální stát není v současné podobě dlouhodobě udržitelný. Sociální ekonomika pomáhá řešit sociální problémy prostřednictvím ekonomických nástrojů.

Sociální ekonomika se postupně prosazuje a stává se diskutovaným tématem a to jak v Evropě a ve Spojených státech amerických, tak i v Jižní Americe, Asii či Africe. Tento koncept je v souladu s trendy Evropské unie a sociální ekonomika je podporována také z evropských fondů. Začlenění sociální ekonomiky do strategických dokumentů a její implementace do politik a praxe se na úrovni národních států značně liší.

V České republice je v rámci ustavování sociální ekonomiky nejaktivnější pracovní skupina, která se vznikla při Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) financovaného ze 73 % z Evropského sociálního fondu a z 27 % vládou ČR. CIP EQUAL finančně podporuje inovativní mezinárodní projekty orientované na sociální ekonomiku. Tento program v rámci tzv. Národní tématické sítě podporuje také vytváření obecných základů k jednotlivým projektům. Zmiňovaná pracovní skupina (Národní tématická síť C, dále jen NTS C), je tvořena zástupci nestátních neziskových organizací, akademické obce a družstev. Za přizvání mnoha odborníků vytvořila pro Českou republiku konsensuální definici sociální ekonomiky, sociálního podnikání a sociálního podniku včetně jeho standardů a nabídla ji nyní k odborné diskuzi.

Definic sociální ekonomiky je mnoho. My budeme používat definice vytvořené NTS CIP EQUAL⁴¹. Sociální ekonomika je tedy definovaná jako „souhrn autonomních soukromých aktivit, uskutečňovaných různými typy organizací, jejichž cílem je služba členům nebo místní komunitě především prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika je orientovaná na řešení otázek zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na konceptu trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální ekonomika umožňuje občanům aktivně se zapojit do rozvoje regionu. Vytváření zisku/přebytku sociálního podniku je žádoucí, není však primárním cílem. Případný zisk je přednostně užíván k rozvoji aktivit organizace a pro potřeby místní komunity. Vnitřní vztahy v sociálních podnicích směřují k maximálnímu zapojení

⁴¹ Brančíková, et al., 2007 : s. 1. Dostupné také z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/se-index.php?id=211>>.

členů/pracovníků do rozhodování a k samosprávě, vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál. Právní forma subjektů sociální ekonomiky není rozhodující, principiální je sledování obecně prospěšných cílů uvedených ve stanovách. Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost v oblasti vzdělávání, poradenství a financování“ [Brančíková, et al., 2007 : s. 1].

Sociální ekonomika je někdy označována jako třetí sektor⁴². Osobně se domnívám, že třetí sektor je ze své podstaty širší. Sociální ekonomika do něj spadá, ale není jeho synonymem. V zahraničí se jedná o poměrně zažitý přístup, u nás tomu tak zatím není, což odráží mj. také minimum odborné české literatury na toto téma.

V ČR sociální ekonomiku podporuje kromě Iniciativy Společenství EQUAL např. Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy (zastoupená Marií Dohnalovou), Filozofická fakulta Univerzity Karlovy (zastoupená Jaroslavou Šťastnou), Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem (zastoupená Magdalénou Hunčovou), Svaz českých a moravských výrobních družstev, Svaz měst a obcí ČR, nestátní neziskové organizace Nový prostor, Fokus Praha, Nadace VIA, Nadace OSF Praha, Nadace rozvoje občanské společnosti, Domov Sue Ryder, Sananim, Orfeus, Farní Charita Starý Knín, SKOK, Sdružení pěstounských rodin, Slunečnice, Rozmarýna a některé další. Sociální ekonomika se vyskytuje v dokumentech programovacího období strukturálních fondů 2007 – 2013. Objevila se v Národním strategickém rozvojovém plánu a v operačních programech Lidské zdroje a zaměstnanost, Integrovaný operační program a Praha – Adaptabilita. V rámci prvních dvou zmiňovaných operačních programů se připravuje grantové schéma na podporu zakládání sociálních podniků. V současnosti není sociální ekonomika zapracována do Regionálních operačních programů.

1.2.1 Sociální podnikání

K vymezení toho, co je sociální podnikání, využijeme opět definici NTS. „Sociální podnikání řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Svou činností podporuje solidární chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje“ [Brančíková, et al., 2007 : s. 1].

Sociální podnikání je aktivita, která prostřednictvím nástrojů – sociálních podniků – uplatňuje v praxi sociální ekonomiku.

⁴² Např. Dohnalová, 2006 : s. 13.

Sociální podnik je vymezen jako „subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba nebo její část nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku; sociální podnik musí mít příslušné živnostenské oprávnění“ [Brančíková, et al., 2007 : s. 1].

Principy sociálního podniku vypracované rovněž NTS jsou čtyři. Prvním je obecně prospěšný cíl, který je formulován ve stanovách nebo statutu. Druhým je participace, demokratické rozhodování a sociální kapitál, třetím specifické financování a použití zisku. Posledním principem je místní rozměr⁴³.

Dalším aspektem sociálních podniků může být sociální vlastnictví. Sociální podniky jsou samostatné organizace, které mohou mít řídicí a vlastnickou strukturu založenou na participaci skupin „stakeholderů“ (uživatelů nebo klientů, skupin místní komunity atd.) nebo členů správních rad.

Šíření sociálního podnikání v současnosti v České republice podněcuje množství osob ve snaze založit a vybudovat sociální podnik. Většina těchto záměrů vychází z neziskové sféry, kde ale není zdaleka dostatečné know-how. Za účelem podpory prosazování sociálního podnikání a potažmo také vzniku sociálních podniků se v současnosti formuje organizace Nová ekonomika, jakýsi think-tank na sociální ekonomiku. Nicméně se nejedná o zastřešující organizaci, která u nás chybí.

1.2.1.1 Typy sociálních podniků

Sociální podniky jsou běžné v několika typech. Prvním je sociální družstvo, jehož distinktivními znaky je začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva a výrobní či spotřebitelské zaměření. Dalším je sociální firma, které se budeme podrobně věnovat v kapitole 2. Sociální firma jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob. Sociální firmy se vyznačují zaměstnáváním osob těžce znevýhodněných na trhu práce. Mezi sociální podniky patří také nadace, vzájemné společnosti (tzv. mutuelles) a asociace. Sociálnímu podnikání se věnují i nestátní neziskové organizace, které poskytují služby nebo mají podnikatelský program. Podporou pro sociální podnikání jsou nástroje finanční (lokální bankovníctví) a metodické (vzdělávání pro podnikatele z oblasti sociální ekonomiky).

⁴³ Plné znění principů vypracované NTS C je v příloze č. 8.

1.2.2 Sociální ekonomika v Evropě

Termín sociální ekonomika se poprvé objevil v legislativě Francie, konkrétně v roce 1981. Jednalo se o vládní dekret, který sociální ekonomiku označoval za „soubor družstev, vzájemných společností, asociací a nadací“ [Dohnalová, 2006 : s. 22]. Přístup EU je pozitivní a umožňuje financování aktivit sociální ekonomiky prostřednictvím strukturálních fondů.

Významnými mezinárodními organizacemi zabývající se sociální ekonomikou jsou např. Nonprofit Enterprise and Self-sustainability Team (NESsT), EMES, Confederation for European Social Firms, Employment Initiatives and Social Cooperatives (CEFEC) či European Network for Economic Self-Help and Local Development. Na evropské úrovni patří mezi důležité odborníky na sociální ekonomiku např. Jacques Défourny, Carlo Borgaza, Jean-Louis Laville, Gerry Higgins, Karl Birkhölzer, Lars Hulgård, Sally Reynolds a mnozí další.

Sociální ekonomika se ve velkém měřítku prosadila ve Velké Británii, ve Francii a v Itálii, odkud čerpáme nejvíce znalostí a inspirací a jejichž pojetí sociální ekonomiky si nyní přiblížíme. Relativně rozšířená je také ve Španělsku, Skandinávii, Belgii a Nizozemí. Zároveň se ustavuje také ve státech výchovně od našich hranic (např. na Slovensku nebo v Maďarsku).

1.2.2.1 Francie

Francouzská sociální ekonomika usiluje o propojení společnosti, sociálních problémů a ekonomických organizací na základě solidarity. Ve Francii se uchytil pojem solidární ekonomika, která klade důraz na vzájemnou solidaritu mezi členy společnosti a má napomoci řešení nezaměstnanosti. Nejběžnějšími typy sociální podniků jsou vzájemné společnosti (tzv. mutuelles), družstva, asociace a nadace. Relativní novinkou jsou ve Francii tzv. mikropůjčky a etické financování. Jedná se o způsob, jakým lze financovat sociální podniky či sociálně-ekonomické projekty. Tento nástroj je založený na poskytování drobných finančních obnosů pro zakládání či podporu aktivit subjektů, které se samy nemohou za půjčku zaručit. Mikropůjčky a solidární financování poskytují např. družstevní záložny.

1.2.2.2 Velká Británie

Ve Velké Británii jsou sociální podniky odlišovány především na základě reinvestování zisku do podniku nebo komunity⁴⁴. Nejrozšířenější typy sociálních podniků jsou zde asociace, družstva, nadace, neformální organizace, sociální firmy a organizace založené na komunitní úrovni. Britské sociální podniky mají předmět podnikání nejčastěji v oblasti zdravotní péče, sociální péče, volnočasových aktivit, rozvoje osobnosti a různých forem vzdělávání, řada sociálních podniků se zaměřuje také na zábavní a potravinářský průmysl. Ve Velké Británii neexistuje centrální instituce, která by sociální podniky řídila, ale funguje organizace zastupující sociální podniky (Social Enterprise Coalition), a také je zde vypracovaná struktura komunikace a zapojení podniků do veřejné politiky.

Sociální podniky nemají právní ukotvení, vznikají v různých právních formách. Přesto se k nim stát staví vstřícně. Např. v roce 2002 přijala britská vláda dokument tříleté strategie „Social Enterprise – a Strategy for Success“. Ve Velké Británii existuje také řada organizací, které se věnují sociální ekonomice, podporují její rozvoj a vznik nových sociálních podniků⁴⁵.

1.2.2.3 Itálie

Itálie má rovněž rozvinutou podobu sociální ekonomiky a poskytuje své zkušenosti i do České republiky. Italská sociální ekonomika se méně zaměřuje na podnikání, naopak větší důraz klade na sociální rozměr a poměrně silně se váže na stát a tedy i jeho dotace či veřejné zakázky.

Nejrozšířenějším typem sociálních podniků jsou v Itálii sociální družstva. Ta byla zákonem ustanovena roku 1991 a jsou dvojího druhu. Tzv. typ A jsou družstva poskytující sociálně-zdravotnické služby a vzdělávání, typ B zaměstnává znevýhodněné osoby⁴⁶. Sociální družstva usilují o obecné zájmy a sociální integraci prostřednictvím poskytování sociálních, vzdělávacích a zdravotnických služeb. Italská sociální družstva dostávají většinu zakázek od státu, navíc veřejné zakázky do 200 000 € jim mohou být udělovány bez veřejné soutěže. Družstva jsou také zvýhodněna daňově – neplatí za své

⁴⁴ Podle Dohnalové, 2006 : s. 63.

⁴⁵ Jedná se např. o organizace Social Enterprise Alliance, Social Enterprise London či Social Firms UK.

⁴⁶ Podíl znevýhodněných musí v družstvu typu B přesahovat 30 % a podíl zdravotně postižených 45 %.

zaměstnance zdravotní ani sociální pojištění (to platí stát). V roce 2006 bylo v Itálii více než 5 000 sociálních družstev, která zaměstnávala přibližně 190 000 zaměstnanců⁴⁷.

Kromě sociálních družstev jsou v italské sociální ekonomice zahrnuty asociace, nadace a tzv. ONLUS organizace, což jsou neziskové organizace pro sociální cíle (Organizzazione non lucrativa di utilita sociale).

1.2.3 Shrnutí

Sociální ekonomika je přístup, jehož cílem je služba členům nebo místní komunitě především prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika je orientovaná na řešení otázek zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na třípilířovém konceptu: ekonomickém, sociálním a environmentálním. Sociální ekonomika je v praxi uplatňována prostřednictvím sociálních podniků, jejich aktivita je nazývána sociální podnikání. Sociální podniky vznikají v souladu s cíli sociální ekonomiky a jsou jimi především sociální družstva, vzájemné společnosti („mutuelles“), sociální firmy, asociace, nadace, některé nestátní neziskové organizace a organizace typu ONLUS.

Sociální ekonomika se celosvětově rozvíjí. Vyskytuje se nejen v Evropě, kde se jí značně věnují Francie, Velká Británie či Itálie, ale i v Severní a Jižní Americe, v Asii či v Africe. V ČR se jí nejvíce věnuje skupina ustavená kolem Národní tématické sítě CIP EQUAL. Podporují ji především zástupci nestátních neziskových organizací, ale také zástupci akademické obce a družstev. Postupně se sociální ekonomiku daří včleňovat také do strategických národních programů a dokumentů.

⁴⁷ Z toho 70 % tvořily ženy.

2. Sociální firma jako způsob řešení nezaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob

2.1 Pojem sociální firma

Sociální firma je typem sociálního podniku. Primární pro ní je sociální záměr a to konkrétně zaměstnávání těžce znevýhodněných osob na trhu práce. K naplňování tohoto cíle využívá prodej svých služeb a zboží, případný zisk je reinvestován do firmy. Složení zaměstnanců je takové, že podstatný podíl tvoří zaměstnanci se znevýhodněním. Pracují však společně se zaměstnanci bez znevýhodnění, což přispívá k integraci znevýhodněných do společnosti. Zaměstnanci jsou zaměstnáni na základě klasické smlouvy (tzn. že jim smlouva může být v případě závažných porušení nebo nedostatků vypovězena), při vstupu je s nimi veden přijímací pohovor, požadavky na samostatnost, zodpovědnost atp. jsou úměrné jejich znevýhodnění. Zaměstnancům se znevýhodněním je však navíc poskytována podpora.

CEFEC vypracoval mezinárodní definici sociální firmy, která je všeobecně přijímaná (některé státy si ji však vymezují ještě podrobněji). Definice podle organizace CEFEC zní následovně:

- 1) „sociální firma je vytvořená za účelem zaměstnávání lidí s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce
- 2) jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů
- 3) podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce
- 4) každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci (bez ohledu na produktivitu práce)
- 5) pracovní podmínky by měly být rovné mezi znevýhodněnými a „neznevýhodněnými“ zaměstnanci. Všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti.“ [*Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. 2007 : s. 15].

Pilíře sociální firmy tvoří podnikání (v angličtině se používá termín Enterprise), zaměstnávání (Employment) a podpora (originální Empowerment označuje spíše zplnomocnění). Prvním pilířem je podnikání. To značí ekonomickou aktivitu, účast na

trhu a snahu o konkurenceschopnost a soběstačnost. Realistickým cílem je v počátcích dosažení 50% soběstačnosti, celkově je to dosažení plné soběstačnosti a tvorby zisku, který bude reinvestován zpět do firmy. Základem druhého pilíře je zaměstnávání, které odkazuje k primárnímu cíli sociálních firem, kterým je tvorba kvalitních pracovních míst pro osoby těžce znevýhodněné na trhu práce. Podpora či zplnomocnění znevýhodněných zaměstnanců, které tvoří třetí pilíř, je důležitý moment. V jiných ohledech je s nimi zacházeno stejně jako se zaměstnanci bez znevýhodnění, ale poskytování podpory je pro znevýhodněné zaměstnance klíčové. Tato podpora je poskytována při nástupu na pracovní pozici včetně zaučení ale i poté. Sociální firma tak tvoří určitý mezistupeň mezi zaměstnáváním typu chráněných dílen, které poskytují relativně vysoce podporované zaměstnání, a klasickou firmou na otevřeném trhu, která na znevýhodněné zaměstnance klade běžné nároky. Díky sociální firmě tak mohou znevýhodnění získat pracovní návyky a dovednosti, díky nimž se budou moci v budoucnu plně zapojit do otevřeného pracovního trhu.

V České republice je sociální firma budována na britských principech.

2.2 Standardy sociální firmy

Standardy sociálním firmám pomáhají při vzniku, jsou nástrojem pro jejich řízení a zaručují to, že budou mít stejný základ. V rámci projektu Rozvoj sociální firmy vypracovala občanská sdružení Fokus Praha a Sananim jako první, zatím jediné a všeobecně přijímané, standardy sociální firmy⁴⁸. Sociální firmu ve svém projektu představují jako výzvu v podnikání 21. století. Standardy se opírají o zmiňované tři pilíře sociální firmy a vycházejí z britského modelu. Standardy byly vypracovány za účelem definování a rozpoznání sociálních firem v České republice. Těchto standardů je třináct. Zde je přehled jejich struktury a oblastí:

⁴⁸ Jejich plné znění je v příloze č. 3.

Pilíř	Standardy
Definice	1 – Poslání sociální firmy
I. Podnikání	2 – Podnikání 3 – Financování 4 – Provoz sociální firmy 5 – Informovanost a prezentace
II. Zaměstnávání	6 – Znevýhodnění zaměstnanci 7 – Pracovní smlouvy a mzdy 8 – Etické principy a vnitřní komunikace 9 – Organizační struktura
III. Podpora	10 – Adaptace 11 – Udržení 12 – Profesní rozvoj 13 – Spolupráce sociální firmy

Zdroj: *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. 2007 : s. 25.

Podle těchto standardů sociální firma zpřístupňuje veškeré podstatné informace o své činnosti a svém poslání, které pravidelně hodnotí, dvakrát ročně také vyhodnocuje svůj podnikatelský plán. Má oprávnění podnikat, minimálně polovinu příjmů zajišťuje svými vlastními zisky z prodeje zboží a služeb, usiluje o plnou finanční soběstačnost. Má podrobně a jasně vypracovaný systém řízení a systém vnitřní komunikace a také kritéria pro výběr zaměstnanců. Zohledňuje potřeby znevýhodněných zaměstnanců, kterých zaměstnává mezi 25 a 55 % všech zaměstnanců⁴⁹, a o specifikách jejich znevýhodnění jsou všichni zaměstnanci informováni. Sociální firma poskytuje odborné vedení a pracovní a psychosociální podporu především znevýhodněným zaměstnancům, přizpůsobuje jim podmínky a prostředí a usiluje o adaptaci, rozvoj a další vzdělávání zaměstnanců. Sociální firma zároveň spolupracuje s odborníky na zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Existují společnosti, které standardy sociální firmy nemusí cele naplňovat a je potom těžké rozhodnout, zda se o sociální firmu jedná či nejedná. Lze uvažovat o zavedení třífázového modelu sociální firmy opět podle britského vzoru, kde rozlišují sociální firmy, vznikající sociální firmy a potenciální sociální firmy, které ale ještě nesplňují její kritéria.

⁴⁹ Ne všude je ale stanovena horní hranice pro znevýhodněné zaměstnance, ku příkladu ve Velké Británii tato horní hranice není. Zde je určena z toho důvodu, aby bylo dosaženo sociální integrace, pro níž by při vysokém procentu osob se znevýhodněním v dané firmě nebylo optimální prostředí. Např. Júnův statek ale zaměstnává přes 60 % znevýhodněných z celkového počtu zaměstnanců.

2.3 Odlišnosti chráněné dílny a sociální firmy

Odlišnosti mezi chráněnou dílnou a sociální firmou nejsou zanedbatelné. Chráněná pracovní místa a chráněné dílny jsou určeny pouze pro osoby se zdravotním postižením. Na trhu práce jsou však mnohé další skupiny těžce znevýhodněných, jako např. osoby navrátilší se z výkonu trestu odnětí svobody, osoby vyrostlé v prostředí ústavní péče či osoby se zkušeností drogové závislosti (viz kapitola 1.1.4.1 Obtížně zaměstnatelné osoby). Problémem chráněných míst a dílen je také to, že zaměstnávají pouze na dobu určitou.

Chráněná dílna zaměstnává tedy osoby se zdravotním postižením a poskytuje jim prostor pro rehabilitaci s cílem samostatného uplatnění na trhu práce. Ve skutečnosti však tyto cíle nebývají naplňovány. Chráněná dílna je pracovištěm s vysokou mírou podpory, která na otevřeném trhu práce chybí. Stává se, že i v případech, kdy by znevýhodněný zaměstnanec měl schopnosti uchytit se na pracovním trhu, mu obava z absence podpory zabrání v uplatnění na volném pracovním trhu.

V těchto hlediscích sociální firma nabízí novou možnost pro znevýhodněné zaměstnance. Zásadní rozdíly jsou v řízení a v propagaci výrobků a služeb. Sociální firmu vede manažer (nikoliv terapeut jako v chráněné dílně) a to na základě běžné praxe ziskových firem. Marketing je také postaven na jiných základech. Chráněná pracovní dílna prodává výrobky či služby z pozice, kde je výrazný charitativní aspekt. Sociální firma účelně a na základě tržních mechanismů nabízí své služby či výrobky zákazníkům za cenu běžnou na trhu a s běžnou, nesníženou kvalitou (což u produktů chráněných dílen nebývá normou, záleží ovšem na typu produktů).

Velký rozdíl je i v přístupu k zaměstnancům. V chráněné dílně je výrazně zvýšená podpora zaměstnanců a pracují v ní kromě terapeutů pouze zaměstnanci s handicapem. V sociální firmě úzce spolupracují zaměstnanci se znevýhodněním s těmi bez znevýhodnění a to s tím, že na všechny jsou, jak jsme již zmiňovali, kladeny stejné požadavky. Rozdíl od chráněné dílny je tedy jednak ve snížené podpoře, která je však stále přítomná a která zplnomocňuje zaměstnance k samostatnosti, jednak ve zmiňovaném řízení celého podniku, v přístupu k zaměstnancům a také ve složení zaměstnanců.

2.4 Styčné body s veřejně-politickými strategiemi ČR

Cíle sociálních firem jsou v souladu se strategiemi veřejné politiky v rámci problematiky sociální inkluze a politiky zaměstnanosti. Např. Národní akční plány

sociálního začleňování a Národní program reforem zahrnují strategie, které se sociální firmy svým fungováním snaží naplňovat.

Jak jsme si ukázali v kapitole 1.1.3 Situace v ČR, aktuálně platný Národní akční plán sociálního začleňování (NAPSI) na roky 2006 – 2008 i následující na období 2008 – 2010 uvádí cíle, které sociální ekonomika naplňuje.

Také Národní program reforem⁵⁰ popisuje nedostatky a doporučení na českém trhu práce, které se slučují s pojetím sociální ekonomiky, i konkrétně sociálních firem.

Sociální ekonomiku zmiňují také operační programy⁵¹. Zde je však prozatím velký prostor pro další implementaci.

2.5 Možnosti uplatnění sociálních firem v ČR

Podnikatelské zaměření sociálních firem není omezené. Zpravidla ale podnikají ve službách, konkrétně se jedná především o pohostinství, výrobu potravin a drobného zboží, tiskařské služby, prádelny, restaurování starého nábytku, poštovní služby či zahradnické a úklidové práce. České sociální firmy podnikají např. v pohostinství či poskytování zahradnických služeb. Pro ilustraci si přiblížíme tři sociální firmy.

Prvním příkladem je Jůnův statek, což je restaurace s penzionem. Vznikl v roce 1999 a je tedy podle kritérií stanovených standardy první sociální firmou vzniklou v ČR. Jůnův statek zaměstnává především osoby se zkušeností dlouhodobé psychické nemoci. Další je sociální firma Café Therapy, což je kavárna a restaurace, kde jsou zaměstnávány osoby s minulostí drogově závislých. Funguje od listopadu 2005 a v současnosti zaměstnává 10 osob na hlavní pracovní úvazek, z nichž jsou 4 zaměstnanci se znevýhodněním. Vznikla stejně jako další sociální firma Zahrada v rámci již zmiňovaného projektu Rozvoj sociální firmy občanských sdružení Fokus Praha a Sananim. Zahrada poskytuje zahradnické práce a byla původně chráněnou dílnou, takže musela projít poměrně složitou transformací. V současnosti zaměstnává 3 zaměstnance bez znevýhodnění a 10 zaměstnanců se znevýhodněním (zkušenost s dlouhodobou psychickou nemocí), z nichž je jeden na pobytu v psychiatrické léčebně. Téměř všichni znevýhodnění zaměstnanci by se podle slov manažerky firmy Jany Mayové již snadno uchytily na volném pracovním trhu na pozici, kterou v současnosti zastávají (jedná se o pozici pomocného zahradníka).

⁵⁰ Více o Národním programu reforem je v kapitole 1.1.4 Nezaměstnanost jako faktor sociální exkluze.

⁵¹ Viz kapitola 1.2 Sociální ekonomika.

V rámci projektu Rozvoj sociální firmy byla také vytvořena webová stránka <www.socialnifirmy.cz>, která informuje o problematice sociálních firem a o novinkách z této sféry, a dále jsou pořádány konference o sociální ekonomice pro odbornou i laickou veřejnost.

2.5.1 Rizika

Sociální firma nese nejen rizika běžná pro podnikatele ale i další rizika, která vyplývají z jejich sociálních cílů. Vzhledem k tomu, že se nesnaží primárně vytvořit zisk, ale pracovní místa pro osoby velice těžce uplatnitelné na trhu práce, promítá se toto její „znevýhodnění“ oproti konkurenci jak do problémů běžného chodu, tak do hospodářských výsledků činnosti podniku. Problémem je, že na sociální podnikání není v ČR nastavený systém financování. Sociální firma má jako jeden ze svých cílů stanovené samofinancování, ale na základě zkušeností – a to i ze zahraničních léta fungujících podniků – víme, že se tuto ideu nedaří plnit. Minimální podíl vlastního výděleku sociální firmy je v ČR či ve Velké Británii stanoven na 50 %. Financování může být vícezdrojové, tzn. kromě vlastní výdělečné činnosti lze čerpat prostředky z grantů z evropských fondů či z veřejného rozpočtu, lze využívat práci dobrovolníků a přijímat sponzorské dary.

Značným rizikem je nedostatek manažerských znalostí a dovedností u lidí, kteří sociální firmy v ČR zakládají a vedou, jejich neznalost tržního prostředí, nezkušenost s vypracováním podnikatelského záměru a marketingového plánu. Následně hrozí založení sociální firmy, jejíž realizace se ukáže jako nemožná nebo dlouhodobě neudržitelná. Také je nezbytné zvolit pro znevýhodněné zaměstnance vhodnou pracovní činnost a vhodný druh výroby zboží či poskytování služeb. Pokud by činnost a zaměření nebyly vhodně zvoleny, je v ohrožení finanční stránka a potažmo celá existence sociální firmy. Nutné je také podrobné vypracování metodiky práce se zaměstnanci, komunikačního plánu a pravidelné vyhodnocování všech strategií a plánů.

Rovněž absence zastřešující organizace na podporu sociálního podnikání je nevýhodou. Sociální firmy budou při svém vzniku i fungování potřebovat pomoc a poradenství.

Dalším faktorem, který bude sociální firmy ohrožovat, je fakt, že někteří znevýhodnění zaměstnanci pracují pomaleji, méně pečlivě, nedokáží podávat výkony na úrovni svých neznevýhodněných kolegů, jiní jsou nespolehliví, nedodržují pracovní povinnosti vč. docházení do zaměstnání, další kradou, nemocným se vracejí obtíže, takže jsou např. dlouhodobě hospitalizováni, u osob se zkušeností drogové závislosti může přijít

recidiva, dohání je minulost, nejsou schopni běžného života, poradit si v běžných životních situacích atp., vždy záleží na konkrétní skupině znevýhodnění (resp. každá skupina znevýhodněných má zpravidla určité podobné problematické rysy).

Rizikem pro fungování sociálních firem však nejsou jen tyto a jim podobné komplikace se znevýhodněnými zaměstnanci, ale také obtíže se zaměstnanci bez znevýhodnění. Co se týče výběru zaměstnanců bez znevýhodnění, je nutné pečlivě vybrat uchazeče tak, aby byli schopní a ochotní pracovat společně se zaměstnanci s daným znevýhodněním. Zároveň je v některých profesích velmi nesnadné sehnat odborníka se sociálním cítěním⁵². Dalším negativním faktorem zde bývá nízké finanční ohodnocení těchto zaměstnanců.

2.5.2 Minimalizace rizik

Minimalizace rizik lze dosáhnout, pokud si vedení sociální firmy bude dostatečně vědomé rizik, která jim hrozí, nebude je podceňovat ani přehlížet a reálně zhodnotí možnosti fungování firmy. Riziko týkající se finanční situace sociální firmy lze zmenšit především pomocí profesionálního manažerského vedení, schopnosti prosadit se na trhu na základě vhodně zvolené oblasti podnikání a vhodného marketingového plánu, díky schopnosti najít dlouhodobé odběratele zboží či služeb a také díky schopnosti orientovat se ve finančních mechanismech, ze kterých lze čerpat zdroje. Důležité je také získat počáteční kapitál.

Finance lze čerpat také z grantových řízení z evropských fondů či ze státního rozpočtu. Bohužel tyto prostředky jsou přidělovány vždy na relativně krátkou dobu a pokračování činnosti tak není zajištěno. Snížit tato rizika by bylo možné, pokud by se stát za sociální ekonomiku veřejně postavil, definoval ji a podpořil ji. Tato podpora může mít podobu např. ve formě dotací od státu, daňových úlev či úlev na zdravotním a sociálním pojištění⁵³, nebo preferencí sociálních podniků při veřejných soutěžích do určité finanční výše. Těmito mechanismy by bylo sociálním firmám významně pomoheno a mohly by tak lépe konkurovat běžným firmám a plnit své sociální cíle.

Riziko nedostatku manažerských znalostí a dovedností, neznalosti tržního prostředí a nezkušenost s vypracováním marketingového plánu lze výrazně snížit jednak

⁵² Např. v sociální firmě Zahrada bylo velmi komplikované obsadit pozici zahradníka, který pracuje se zaměstnanci se zkušeností psychické nemoci a který tyť o zaměstnance řídí. Na této pozici je vysoká fluktuace (sedm zahradníků za rok a půl), kterou ještě podtrhuje malý plat.

⁵³ V Itálii jsou např. sociální družstva osvobozena od placení sociálního a zdravotního pojištění za znevýhodněné zaměstnance.

pomocí školení a tréninku, jednak prostřednictvím přímého zapojení odborníků z tržního prostředí. Školení a trénink mohou poskytovat zkušení zaměstnanci zavedených sociálních firem či odborníci na tuto tematiku. Vhodné by bylo zřízení zastřešující organizace, která by nabízela školení a výcvik v této oblasti všem zájemcům o založení sociální firmy. Zapojení zkušených manažerů a ekonomů je problematické z důvodu platového ohodnocení. Na druhou stranu se i u nás objevují případy, kdy odborníci odcházejí z čistě tržního prostředí do sociálních firem, protože mají potřebu realizovat se v pomoci druhým.

Rizika spojená se zaměstnanci bez znevýhodnění lze minimalizovat pečlivým výběrem uchazečů a následně prostřednictvím informování o problematice sociálních firem a znevýhodněných zaměstnanců. Každodenní práce s nimi pro ně však bude náročná, tudíž je potřeba jim podávat podporu, potvrzovat jim smysluplnost a přínos jejich práce a motivovat je k pokračování.

2.6 Shrnutí

Situace sociálních firem v ČR je v současnosti taková, že se konsensuálně ustavuje sociální ekonomika jakožto teoretický rámec pro sociální firmy a daří se ji implementovat do strategických dokumentů a grantových programů. Jsou vypracovány standardy, na jejichž základě již fungují některé sociální firmy, potýkají se ovšem s problémy a to především ekonomického rázu. Obecně největší rizika spočívají ve finančním vedení, v neznalosti řízení firem a tržního prostředí u manažerů sociálních firem.

I přes velký zájem ze strany potenciálních zakladatelů sociálních firem, zvyšování informovanosti a práci odborníků na sociální ekonomiku je u nás stále malé zázemí pro sociální firmy. Chybí zastřešující organizace a sociální ekonomika ani sociální firmy nejsou legislativně ošetřeny. Rizika, která je ohrožují, jsou tak vážnější, ale potřebnost sociálních firem jako nástroje začleňování těžce znevýhodněných na trh práce je vysoká. Model sociálních firem přináší mnoho kladů, které mohou zlepšit kvalitu života znevýhodněných jedinců i společnosti jako takové.

3. Projektový záměr sociální firmy Beseda

V této části práce předložím projektový záměr na založení sociální firmy, která by měla vzniknout v rámci občanského sdružení Barevný svět dětí, kde pracuji. Tato organizace se zaměřuje na podporu ohrožených dětí, u nichž hrozí nařízení ústavní výchovy. Barevný svět dětí se – i pod vlivem mého zájmu o sociální ekonomiku – rozhodl zapojit do tohoto konceptu a založit sociální firmu.

Nastíníme si zaměření podnikatelských aktivit s ohledem na problematiku a možnosti znevýhodněných zaměstnanců, na které bude tato sociální firma zaměřena, věnovat se pak budeme cílům a způsobům práce se znevýhodněnými zaměstnanci. Rozpočet, harmonogram ani podrobné rozborů této sociální firmy nejsou v projektovém záměru zahrnuty. Expertní studie si necháme později vypracovat od odborníků, v rámci této práce na ně však není prostor.

Tento projektový záměr bude sloužit jednak jako podklad pro přípravu realizace projektu sociální firmy v rámci Barevného světa dětí, jednak poslouží jako ilustrace toho, jakým způsobem lze využít sociální podnikání pro zaměstnávání znevýhodněných osob.

V sociální firmě budou zaměstnány osoby z okruhu klientů, jimž se Barevný svět dětí věnuje: znevýhodněnou část zaměstnanců budou tvořit osoby, které prošly ústavní výchovou⁵⁴. Jejich kariéra po opuštění ústavu bývá mnohdy velmi problematická, až sociálně-patologická. Stát neposkytuje těmto osobám potřebnou podporu. Existují nestátní neziskové organizace, které se jim věnují, problém je však natolik rozsáhlý, že nemohou poskytnout dostatečné kapacity, a tak je v této oblasti mnoho prostoru pro další činnost a podporu.

3.2 Sociální firma Beseda

Sociální firma Barevného světa dětí bude provozovat vegetariánskou restauraci. Toto podnikatelské zaměření pramení z rostoucího zájmu o preferenci zdravého životního stylu, který se podle odhadů na základě dosavadního vývoje bude dále rozvíjet. Zaměření je zvolené s ohledem na problematiku znevýhodněných zaměstnanců. Dalším důvodem tohoto výběru je fakt, že jsem sama několik let pracovala v kavárně a znám tak chod i mnohé obtíže podniku tohoto druhu.

⁵⁴ Více o ní v kapitole 3.2.3.1 Znevýhodnění zaměstnanci Besedy.

Název sociální firmy by měl odrážet její souvislost s Barevným světem dětí, korespondovat s jejím zaměřením a dobře znít. Tato restaurace se bude zaměřovat především na obědy, ale také večeře a snídaně a prosté kavárenské posezení s přáteli, u kávy či knihy. Název, který vykrystalizoval z možných variant, je **BESEDA**. Odráží zkratku Barevného světa dětí (BSD), zároveň dobře zní a také je vhodný jak pro restauraci, tak pro kavárnu. Logo by zvýrazňovalo zmiňovaná písmena B, S a D.

3.2.1 Cíl

Primárním cílem Besedy bude vytvořit kvalitní pracovní místa pro zaměstnance znevýhodněné tím, že vyrůstali v institucionální péči, a připravit je na otevřený trh práce tak, aby na něm skutečně samostatně obstáli. Vzhledem k problematice dětí z dětských domovů a výchovných ústavů půjde především o to, aby tito znevýhodnění zaměstnanci získali pracovní návyky, motivaci k práci, sebedůvěru a základní sociální návyky a zkušenosti, ale zároveň i praxi v oboru.

Podpůrným prostředkem pro tento primární cíl, kterým je zaměstnávání mladých dospělých z institucionální péče, bude podnikání. Ekonomické cíle, které budou stanoveny pro maximální možné dosažení zisku, budou časově odstupňované. Prvotním cílem bude 50% finanční soběstačnost, do 18 měsíců 75% soběstačnost a do 24 měsíců 100% soběstačnost. Tyto hodnoty nejsou nikterak malé. Např. zmiňovaná sociální firma Café Therapy po více než dvou letech fungování v lukrativní lokalitě stále soběstačná není, Jünův statek také ne.

3.2.2 Právní rámec

Sociální firma není v českém právním rámci nijak ukotvena. Nejvhodnější právní formou se zdá být obecně prospěšná společnost (o.p.s.). Společnost s ručením omezeným není vhodná forma z toho důvodu, že Beseda bude nezisková (reinvestuje případný zisk do podniku či místní komunity) a z formy neziskové organizace může čerpat výhody, konkrétně granty a dotace. Zároveň forma nestátní neziskové organizace je vhodná i pro sponzory, protože si finanční podporu mohou odečíst ze základu daně. Forma občanského sdružení je možná, ale o.p.s. je důvěryhodnější právní forma, což je pro čerpání a získávání peněz výhodnější pozice a to i přes přísnější kritéria vzniku a fungování.

3.2.3 Zaměstnanci Besedy

Počet zaměstnanců v počátcích firmy bude snížený. Na začátku bude zaměstnanců deset a to konkrétně manažer (manažer, provozní, PR, marketing, náhrada v případě potřeby), sociální pracovník, kuchař, pomocný kuchař (znevýhodněný zaměstnanec), dva vrchní (vedoucí směny), dva pomocní vrchní (znevýhodnění zaměstnanci), pokladník, externí účetní. Zpočátku by byl pravděpodobně omezen i provoz (především časově, možnost pouze jedné, kratší směny s pozdějším rozšířením na směny dvě). Tato omezení však závisí na počátečním kapitálu a sponzorských finančních i nefinančních darech.

V posíleném počtu při již zavedeném chodu přibude ještě jeden kuchař a dva pomocní kuchaři, dva vrchní, čtyři pomocní vrchní, dva pokladníci, příp. další experti. Znevýhodnění zaměstnanci budou školeni tak, aby se byli schopni v pozicích pomocných pracovních sil v akutních případech nahrazovat dle potřeby, což také umožní pochopení a ocenění práce druhých. Úklid budou provádět kuchaři a pomocní kuchaři v kuchyni, vrchní a pomocní vrchní v restauraci a ostatních místech. Pokladník bude zodpovídat za danou směnu za finance.

Co se týče druhů pracovního poměru, byly by následující: manažer – hlavní pracovní poměr (HPP), pracovní terapeut – dohoda o pracovní činnosti (DPČ, třetinový úvazek), vrchní – HPP, tři pomocní vrchní – znevýhodnění zaměstnanci na HPP), kuchaři – HPP, čtyři pomocní kuchaři – znevýhodnění zaměstnanci na HPP, tři pokladníci – DPČ, externí účetní – DPČ. Pro zaměstnance bude stanovena zkušební doba. Výše platu bude odpovídající dané pozici v dané lokalitě.

3.2.3.1 Znevýhodnění zaměstnanci Besedy

Znevýhodněnými zaměstnanci budou osoby z institucionální péče, tedy z ústavní nebo ochranné výchovy. Zařízeními pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy jsou v České republice diagnostické ústavy⁵⁵, dětské domovy⁵⁶, dětské domovy se školou⁵⁷ a výchovné ústavy⁵⁸. Institucionální výchova u nás nařizována mnohdy zbytečně⁵⁹ a obecně

⁵⁵ V diagnostických ústavech se stanovuje diagnóza dítěte a způsob řešení situace.

⁵⁶ Do dětského domova se dítě dostane na základě zákona 109/2002 Sb. Dětský domov je pro děti od 3 do 18 let (v případě systematické přípravy na budoucí povolání lze pobyt prodloužit i po nabytí plnoletosti).

⁵⁷ V dětských domovech se školou jsou děti do 15 let s nařízenou ochrannou výchovou v případě, že se daná osoba dopustila činu jinak trestného. Ochranná výchova je nařizována na základě ustanovení § 22 zákona č. 218/2003 Sb.

⁵⁸ Do výchovných ústavů putuje na základě soudního nařízení ochranné výchovy mládež nad 15 let. Ochranná výchova je nařizována v případech, kdy se daná osoba dopustí provinění. Je nařizována na základě ustanovení § 22 zákona č. 218/2003 Sb.

ve vysoké míře. V České republice je v ústavní nebo ochranné výchově a v kojeneckých ústavech celkem téměř 20 000 dětí⁶⁰, což je neuvěřitelně vysoké číslo. Počet zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy je v České republice neustále stoupá⁶¹. Např. v roce 2000 jich bylo 191, v současnosti jich je 229 a další se stále staví.

Děti přicházející do institucionální péče lze rozdělit do čtyř skupin podle příčin⁶²: první tvoří děti osamělé (oboustranní sirotci, jejich počet je velice malý), ve druhé jsou děti ohrožené (děti ze sociálně slabých rodin s neuspořádaným rodinným prostředím ohrožené sociálně-patologickými jevy). Do třetí skupiny patří děti s výchovnými problémy (špatná školní docházka, experimenty s drogami, výchovné problémy v rodině apod.) a do poslední jsou řazeny děti s kriminální činností s důvodnou obavou o pokračování této činnosti.

Samotný pobyt v zařízeních dětí v mnoha ohledech po psychické stránce negativně ovlivňuje. Negativními faktory jsou časté změny a přesuny mezi jednotlivými zařízeními, nedostatek úzkých, trvalých a hlubokých vztahů, frustrace z pobytu v ústavu a z nemožnosti být s vlastní rodinou, nedostatek podnětů pro vývoj a následné doslovné fyzické zakrnění mozku⁶³, a mnohé další. Důsledkem je jejich snížená sebedůvěra, snížené sebehodnocení, nízká motivace, následně i nízké vzdělání, nízká schopnost navazovat vztahy a řešit mezilidské problémy, nesamostatnost vlivem života v pevném řádu atd. To je mnoho faktorů nahrávajících k sociální exkluzi. Následně po odchodu z ústavu čelí dalším problémům: absence zázemí, nedostatek financí, problémy s bydlením, osobní nestabilita, nezřídka dokonce problémy s drogami, prostitucí a jinými trestnými činy.

⁵⁹ Nejsou vyčerpány všechny zákonné možnosti nápravy, nařizování se neřídí tím, že ústavní výchova je krajní řešení, nařízení je dokonce ve 30 – 40 % na základě sociálních či ekonomických důvodů i přesto, že děti z tohoto důvodu odebírány být nesmějí. Tato data přináší zpráva OECD za rok 2006. Velký počet dětí v ústavech má rodinu, s níž je v kontaktu, se kterou ale zároveň nikdo nepracuje, tím spíše za účelem návratu dítěte zpět do rodiny.

⁶⁰ Z těchto cca. 20 000 dětí bylo v roce 2006 7621 v dětských domovech nebo výchovných ústavech, 1800 v kojeneckých ústavech a 9700 ve střediscích výchovné péče. Podrobné statistiky jsou v příloze č. 13.

⁶¹ Podrobné počty jsou v příloze č. 13.

⁶² Proces vstupu dítěte do institucionální výchovy probíhá z pravidla následovně: pokud se dítě do procesu dostane ještě jako kojeneček, je umístěno do kojeneckého ústavu. U starších dětí vše zpravidla začíná předběžným opatřením. Následuje zahájení řízení o nařízení ústavní výchovy nebo uložení ochranné výchovy, které stvrzuje soud. Ústavní výchova je nařizována podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině (a to v zájmu dítěte a pro jeho ochranu), ochranná výchova na základě zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) a to v návaznosti na čin jinak trestný (tj. trestný čin dítěte mladšího 15 let) nebo provinění (tj. trestný čin mladistvého pachatele ve věku 15 – 18 let).

⁶³ Tato data představil biolog a psycholog Kevin Browne, vedoucí oddělení soudní a dětské psychologie na Liverpoolské univerzitě. Pro další informace viz <<http://www.clovekhledacloveka.cz/pages/sbornik-Browne.pdf>>.

Podle analýzy péče o ohrožené děti, kterou si nechalo zpracovat Ministerstvo vnitra společně s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, plyne z těchto dat jednoznačný závěr, a totiž „že umístění dítěte do institucionální péče v mnoha případech znamená jen jeho detenci a pouhé přerušení sociálně patologického vývoje, který po opuštění ústavu buď dále pokračuje, nebo se díky nevhodným podmínkám, do nichž se vrací, nastartuje“ [Hodnocení systému péče o ohrožené děti, 2008]. Jednou z příčin selhání je i prostředí ústavů, kde dítě vyrůstá mnohdy řadu let (průměrná délka pobytu dítěte v institucionální výchově je u nás 14,5 roku⁶⁴).

Zmiňovaný český Národní plán sociálního začleňování na roky 2004 – 2006 označuje osoby opouštějící ústavní výchovu za ohroženou skupinu a jasně říká, že pobyt v ústavních zařízeních významně prohlubuje riziko sociálního vyloučení⁶⁵. Studie „Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda“ uvádí, že „mezi dětmi a mladými lidmi je riziko sociálního vyloučení nejvyšší u dětí zneužívaných a týraných, dětí z dysfunkčních rodin, mladých lidí s poruchami chování a drogově závislých, dále pak u dětí a mládeže romského původu“ [Mareš, Rakoczyová, Sirovátka, et al., 2006 : 33] a to jak během pobytu v ústavu, tak po něm. Následně těmto osobám hrozí sociální vyloučení na základě kriminální či drogové kariéry, prostituce, bezdomovectví nebo jiným způsobem.

Mezi mladými lidmi je navíc výrazně vyšší nezaměstnanost, než u zbytku české populace. Např. v prvním čtvrtletí roku 2005 nezaměstnaní ve věku 15 – 19 let tvořili 41,3 % všech nezaměstnaných, ve věku 20 – 24 tvořili 18,1 % a v 25 – 29 letech 9,4 % nezaměstnaných, což jsou tři nejvyšší podíly mezi věkovými skupinami nezaměstnaných vůbec⁶⁶.

Ústavní péči se podrobněji věnuje příloha č. 10 Problematika ústavní a ochranné výchovy v ČR.

3.2.3.2 Kritéria výběru zaměstnanců

Zaměstnanci Besedy musí být vybíráni na základě specifických požadavků s ohledem na zaměření sociální firmy. Znamená to, že zaměstnanci bez znevýhodnění

⁶⁴ Tato data jsou dostupná např. dostupné z WWW:

<<http://www.ria.mvcr.cz/dokument/2007/prevence/mladez1016/priloha1.pdf>>.

⁶⁵ Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda, str. 33

⁶⁶ Více viz data Českého statistického úřadu [online]. c2008, [cit. 2008-05-10]. Dostupné z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?cislotab=200513+-+V%C5%A0PS+a&vo=tabulka&kapitola_id=13>.

budou mít sociální citění, trpělivost a pochopení na takové úrovni, že budou moci pracovat společně se zaměstnanci znevýhodněnými.

Znevýhodnění zaměstnanci budou trpět kumulací znevýhodnění. Jednak ponесou následky příčin, kvůli nimž se do ústavní péče dostali, jednak psychosociální důsledky samotné ústavní péče, zároveň tyto osoby zpravidla nedosahují vysokého stupně vzdělání, část jich je romského původu, někteří jsou mentálně či zdravotně postižení a nemají potřebnou představu o „životě venku“ a o samostatném rozhodování, protože v ústavu mají děti velice omezenou autonomii.

Beseda nebude zaměstnávat pouze osoby těsně po propuštění z ústavní nebo ochranné péče. To znamená, že někteří si ponесou další znevýhodnění. Např. záznam v rejstříku trestů, příp. i podmíněný trest, mohou se navrátit z výkonu trestu odnětí svobody, mohou za sebou mít kariéru prostitutky či prostituta, což není zdaleka ojedinělé⁶⁷, apod.

Vzhledem k zaměření sociální firmy a jejím kapacitám co se týče zaměstnanců, je nutné zjistit mnohem přesněji, které znevýhodněné bude do projektu vhodné zařadit. Podrobná kritéria budou vytvořena po konzultacích s odborníky. Je nutné přesně vydefinovat cílovou skupinu znevýhodněných zaměstnanců. Předně budou zaměstnáni ti, kteří byli v institucionální výchově až do své plnoletosti. Dále lze stanovit maximální věk, minimální délku pobytu v ústavu, lze vybírat také na základě existence rodiny tohoto zaměstnance (což může být zavádějícím kritériem – rodina nemusí zaručovat žádnou stabilitu), evidence na úřadu práce, pobytu v konkrétním zařízení (výchovný ústav nebo dětský domov), kariéry drogově závislých či prostituujících, poruch chování, úteků z ústavní výchovy apod. Vzhledem k problémům s bydlením, s nimiž se tyto lidé potýkají, bude nutné i zde stanovit kritéria výběru. Beseda svým znevýhodněným zaměstnancům nebude zprostředkovávat bydlení. Kritériem tedy může být podmínka trvalého bydliště v Praze či blízkém okolí. K otázkám bydlení by Beseda nasmlouvala externího poradce, který se danou problematikou zabývá (např. pracovník některého z Domů na půl cesty, které poskytují bydlení osobám po opuštění institucionální výchovy).

⁶⁷ Podrobnosti uvádí výzkum o.p.s. La Strada zabývající se problematikou obchodováním s lidmi a jejich zneužíváním. Výzkum se zabýval prostitucí dívek z ústavní péče v České a Slovenské republice. Z jeho výsledků můžeme uvést např. to, že dívky – především pak romského původu – mají mezi 13. a 14. rokem často zkušenosti s prostitucí, spojenou často s užíváním návykových látek. Více na <www.lastrada.cz> nebo na <<http://zpravodajstvi.ecn.cz/?x=2083780>>.

Beseda by zaměstnávala jak muže, tak ženy. Dalším z kritérií, o nichž lze uvažovat, je vzdělání těchto lidí. To by ale pravděpodobně nehrálo roli a to ani v případě vystudování nějakého příbuzného oboru. To by bylo pouze vítanou přidanou hodnotou.

3.2.3.3 Metodika práce se znevýhodněnými zaměstnanci

Znevýhodnění zaměstnanci Besedy budou pravděpodobně v mnohém znatelně problematičtější, než běžní zaměstnanci. Plyne to z jejich životních zkušeností a dovedností, vzdělání a sociálního postavení, jak jsme si ukázali v předchozí kapitole. Z popsaných důvodů je nutné vypracovat metodiku práce s těmito zaměstnanci a systém jejich podpory. Jedná se o složitou a hlubokou problematiku, kterou zde můžeme pouze načrtnout, nikoliv cele vykreslit. Systém metodiky a podpory bude sestaven po konzultacích s odborníky, s nimiž budou projednány i jednotlivé body těchto systémů.

Při nástupu do zaměstnání musí být každý zaměstnanec jasně a zřetelně zpraven o cílech a zaměření Besedy, o metodice, pravidlech spolupráce a sankcích v případě neplnění obsahu pracovní smlouvy.

Směrem k zaměstnancům bez znevýhodnění je nezbytné poučit je o specifikách znevýhodněných, o práci s nimi a o systému komunikace a podpory v sociální firmě. Směrem ke znevýhodněným zaměstnancům bude na tuto komunikaci kladen speciální zřetel, protože mezi jejich obvyklé handicapy patří značná nespolehlivost. a komunikace tak bude hrát důležitou roli.

Podporu znevýhodněným zaměstnancům bude poskytovat sociální pracovník – pracovní terapeut, který bude v Besedě zaměstnán právě za tímto účelem. Bude docházet na pracoviště v pravidelných, předem stanovených termínech, kdy bude k dispozici na konzultace pro zaměstnance znevýhodněné, v případě potřeby ale i pro zaměstnance bez znevýhodnění. Bude také k dispozici na telefonu pro naléhavé případy a bude také vést konzultace se všemi nově přichozími znevýhodněnými zaměstnanci za účelem zmapování jejich situace a rozpoznání problémů a rizik, s nimiž se daný jedinec potýká. Závěry těchto konzultací budou předány vedoucímu sociální firmy, který bude mít přehled o všech zaměstnancích tak, aby mohl v případě potřeby adekvátně reagovat.

Vedoucí pracovník bude mít také k dispozici údaje o zaměstnancích a kontakty na osoby, na něž se lze v případě potřeby obrátit.

Budou vypracovány standardy práce. Také se vytvoří systémy hodnocení, motivace, zpětné vazby a školení zaměstnanců.

3.2.3.4 Pravidla

Vzhledem k problematice znevýhodněných zaměstnanců je zapotřebí stanovit jasný systém pravidel, s nímž by byli všichni obeznámeni, který by byl veřejně dostupný a všem známý. Tento systém by přesně stanovoval každodenní chod, pracovní náplň a povinnosti při plnění každé pracovní pozice, kritéria kariérního postupu, systém vyplácení platu, sankce při neplnění povinností (docházení do práce, pozdní omluva absencí, náhlé dlouhodobější či trvalé výpadky, nedostatečné plnění náplně práce podle ujednání v pracovní smlouvě). Tento systém pravidel bude začleněn do pracovní smlouvy a všichni zaměstnanci s ním podepsáním pracovní smlouvy projeví. Přesto nebude výjimkou opakování základních principů práce a komunikace, s čímž je nutné především u znevýhodněných zaměstnanců předem počítat.

V rámci podmínek bude stanoven i postup při rozvázání pracovní smlouvy. To může nastat ve třech variantách: buď bude pracovní smlouva rozvázána na základě neplnění pracovních povinností ze strany zaměstnance, nebo bude dosaženo kýženého cíle u zaměstnance, tedy osvojí si pracovní návyky, bude vyškolen v dané praxi, vzroste jeho sebevědomí a ambice a především bude schopný samostatně zastávat danou pozici na otevřeném trhu práce, nebo se může stát, že bude nutné spolupráci ukončit, protože Beseda ukončí svou činnost.

3.3 Podnikatelský záměr v kostce

Pro osoby, které vyrostly v ústavní nebo ochranné péči, je důležitý kontakt s „normálními“ lidmi a právě toho se jim při práci v restauraci dostane. Pokud bychom nechtěli cíleně udržovat znevýhodněné zaměstnance v kontaktu s lidmi, byla by vhodnější např. výroba zboží. Z podnikatelského hlediska by tato možnost byla méně riskantní, protože by se zaměstnanci mohli lépe zastupovat (právě riziko nedocházení do zaměstnání je u této skupiny znevýhodněných, jak jsme již zmínili, vysoké). Barevný svět dětí se však chce zaměřit i na sociální stránku života znevýhodněných zaměstnanců, takže zvolí sektor služeb, konkrétně již popsanou vegetariánskou restauraci.

Restaurace Beseda nebude pouze restaurací – i když to bude stěžejní zaměření – ale bude koncipována tak, aby do ní hosté chodili v průběhu celého dne. Hosté tedy budou přicházet na snídani, dopolední posezení u kávy, na oběd, odpolední setkání s přáteli, na jednání s kolegy či zákazníky, na večere i večerní posezení. Beseda tedy bude primárně restaurace, která ale bude sloužit také jako kavárna. V prostorách se také budou konat

různé akce: semináře pro odbornou i laickou veřejnost o problematice ústavní výchovy, které pořádá každý měsíc zdarma Barevný svět dětí. Dále vernisáže, výtvarné a taneční workshopy, divadelní představení, literární večery, přednášky, semináře a debaty pro veřejnost.

Aby byly tyto plány naplněny, je třeba značné úsilí na vybudování prostoru, který by zajistil vhodné prostředí pro všechny tyto aktivity současně. Velice bude záležet na designu interiéru. Výběru prostoru bude nutné věnovat pečlivou pozornost a to nejen kvůli vnitřnímu členění, možnostem a podobě, ale ještě spíše kvůli jeho lokalitě. Ta je naprosto stěžejní a souvisí s cílovými zákazníky, na které by měla být Beseda zaměřena.

Vzhledem k multifunkčnosti podniku budou zákazníci tvořit v jednotlivých denních časech poněkud odlišné skupiny lidí. Snahou bude podnik vytvořit tak, aby tentýž člověk rád přišel občas ráno na snídani, chodil pravidelně na oběd, na pracovní jednání, posezení po práci i na večerní setkání s přáteli. Tento člověk by byl v první řadě typický zástupce středního managementu, ve věku mezi 25 a 60 lety, protože ten může mít zájem o tento typ stravy. Také je celý den v kanceláři, rád posedí na příjemném místě a je finančně zabezpečený. Mezi zákazníky by samozřejmě patřili i jiní zaměstnanci okolních firem, obecně osoby z okolí, lidé, kteří rádi při svém posezení podpoří sociální firmu (resp. její znevýhodněné zaměstnance), dále přátelé Barevného světa dětí a jeho zaměstnanců, studenti a další. Skladba hostů bude záviset jednak na image podniku, jednak na nabízených jídlech a nápojích a na jejich cenách. Image podniku bude stylizována do vegetariánské, moderní, kvalitní, příjemné, pohodové, vzdušné, nápadité, multifunkční a angažované restaurace. Image bude nutné spojit s designem interiéru, celkovým zpracováním (jídelní lístky, reklama, logo atd.) a nabídkou.

Lokalita pro Besedu musí být dobře dostupná a musí být v sousedství značného počtu kanceláří. Mnoho lidí zde nemá kam zajít na oběd, restaurace v dosahu nevyhovují buď počtem nebo zaměřením. Podávání obědů by bylo ve formě hotových menu s možností konzumace v prostorách restaurace, prodeje přes ulici či donášky do kanceláře či domácnosti. Výhledově zvažujeme možnost přípravy rautů a pohoštění přímo na adrese zákazníka (cateringové služby).

Beseda bude sídlit v Praze, tudíž možnými lokalitami je např. okolí náměstí Míru, I. P. Pavlova, Tylova či Karlova náměstí, okolí Palmovky, Budějovické, Florence či Pankráce, tedy oblasti, kde je v okolí množství kanceláří či kancelářských budov, v nichž ale není zavedeno podnikové stravování, a kde se zároveň v okolí bydlí. Je samozřejmě nutné brát ohled na lokalitu i z pohledu ranních, odpoledních a večerních návštěvníků.

Ranní, snídaňové a kávové hosty budou tvořit lidé, kteří bydlí v blízkém okolí. Beseda musí sídlit v místě, kde je živo během celého dne. Tím se zajistí možnost stálého zájmu zákazníků. Je také nutné zjistit, zda blízko není příliš restaurací či dokonce podobný podnik. Taková lokalita by nebyla pro Besedu příliš vhodná.

Samozřejmě je nezbytné udělat marketingový výzkum a studii proveditelnosti, aby se zjistilo, zda je daný podnikatelský plán reálný.

3.3.1 Nástin financování

Ze zkušeností z chodu jiných sociálních firem je známé, že finanční stránka je stěžejním problémem. Situace v případě Besedy nebude jiná. Cílem sociální firmy bude 100% finanční samostatnost s tím, že případné zisky by byly reinvestovány zpět do podniku.

Finanční situace závisí na uchycení se Besedy na trhu, na návštěvnosti a útratách zákazníků, na manažerském vedení, rozpočtu, propagaci a přízni sponzorů a partnerů. Z pozice sociální firmy je možné oslovovat sponzory a žádat je o finanční prostředky, know-how či jinou podporu (např. příslibení využívání služeb Besedy, její propagace, poskytování služeb jako účetnictví, audit aj.). Především velké podniky disponují značnými prostředky uvolňovanými na dobročinné účely. Je tedy potřeba je přesvědčit, že má smysl podporovat právě tuto formu pomoci a vytvořit takový způsob propagace jejich podpory, který by pro ně byl maximálně výhodný. To ovšem není lehký úkol a ve finanční rozvaze se s touto podporou kalkulovat nedá, protože je nejistá. Ze zkušeností Barevného světa dětí však čerpáme tu zkušenost, že je možné od sponzorů získat až 15 % rozpočtu.

Pro vznik a rozvoj Besedy by bylo ideální sehnat silného partnera, který by ji společně s Barevným světem dětí podporoval a zaštil. Podpora by mohla být v propagaci, v dodávání surovin, nebo třeba v příslibu odběru určitého množství služeb. Pokud by se podařilo oslovit firmu, pro níž by zaměření Besedy bylo v souladu s její strategií, vytvořil by se prostor pro navázání partnerství. Mezi společnostmi, které by potenciálně mohly být oslovené, patří Mark's and Spencer, Tesco, ProBio, Country Life nebo Dahab. Provázání s velkou firmou by bylo využitelné i v tom ohledu, že jí lze nabídnout možnost přenosu modelu do zahraničí (platili by za poskytnutí know-how).

Pronájem prostoru pro Besedu je možné také získat za zvýhodněných podmínek. Lze oslovit městské části hl. m. Prahy, velké firmy či majitele a správce domů. Vybavení do podniku bude obstaráváno také tímto způsobem, čímž by se daly značně snížit

investice a nutný počáteční kapitál. Dalších úspor by se mohlo dosáhnout také na propagaci – mohla by s ní vypomáhat zdarma již zavedená či přímo na propagaci zaměřená firma. Navíc vzhledem k právní formě Besedy bude možné si případné dary odečíst z daňového základu, což zvyšuje motivaci potenciálních dárců. Reklama bude probíhat formou letáků distribuovaných do blízkých podniků a domácností, samotným vzezřením a stylizací restaurace, v rámci finančních možností se bude uvažovat o reklamě v tištěných médiích a v rádiu. Vhodné by bylo i umístění billboardu v nedalekém okolí na viditelném a frekventovaném místě.

3.3.2 Počáteční kapitál

Získat kapitál na počáteční investice bude pro malou neziskovou organizaci zakládající aspoň z počátku pravděpodobně ztrátovou firmu náročný úkol. Cílem bude získat co největší část základního kapitálu od sponzorů, z dotací nebo grantů⁶⁸ a zbytek si půjčit od banky (některé banky nabízejí zvýhodněné programy pro neziskové organizace).

Co se týče grantů a podpory podnikatelů, dalo by se v současné době žádat o peníze z a získat příspěvky na zřízení pracovních míst pro znevýhodněné zaměstnance, příspěvky na rozvoj podnikatelské aktivity.

Závažná otázka je, čím krýt ztrátu v prvních dvou letech, kdy bude Beseda ztrátová. To bude záležet na tom, jakou část rozpočtu dostaneme z dotací a grantů a od sponzorů. Nenávratné zdroje (dotace a dary) budou muset být minimálně ve výši ztráty. Za půjčku se bance se buď zaručí sponzor nebo partner, příp. na základě byznys plánu banka poskytne půjčku bez zaručení. Nejlepší by však bylo mít dopředu zajištěnu takovou část rozpočtu z dotací, grantů a jiných způsobů financování, že případná ztráta bude krytá z těchto zdrojů.

3.4 Slabé stránky, rizika

Problémy Besedy budou plynout z již pojmenovaných rizik sociálních firem obecně. Hlavním problémem budou finance a pravděpodobná ztrátovost, která bude provázet chod Besedy v prvních dvou letech.

Na problémy se bude narážet především v přípravné fázi a v počátcích fungování. Poté se alespoň základní principy a chod ustálí a situace se tím zklidní. Příprava bude dlouhou a náročnou fází, může trvat i několik let. Délka přípravné fáze bude záležet na

⁶⁸ Konkrétně z fondů Evropské unie z operačního programu Adaptabilita, Lidské zdroje a zaměstnanost a některých dalších.

úspěšnosti jejich jednotlivých kroků (především získání prostoru a počátečního kapitálu bude obtížným úkolem). Bude nutné vypracovat marketingový, podnikatelský a finanční plán, standardy, metodiky a cíle, získat a zařídit prostory, sehnat zaměstnance, vypracovat nabídku, připravit propagaci a oslovit potenciální klienty.

S problémy se bude firma potýkat i během samotného chodu. V provozu restaurace budou největšími riziky udržení přízně návštěvníků a finanční rovnováhy a nespolehlivost znevýhodněných zaměstnanců. Je třeba počítat s nedocházením do zaměstnání, což má přímý a ohrožující vliv na každodenní chod. Znevýhodnění zaměstnanci také budou mít pravděpodobně značné osobní problémy a to především v otázce bydlení, dluhů, stínů minulosti (drogy, prostituce, kriminální činnost aj.). Problematická bude také otázka svěřování peněz těmto zaměstnancům (kasírování). Tato rizika lze alespoň částečně minimalizovat. První zmiňované riziko – nedocházení do zaměstnání – lze snížit tím, že budou jasně daná a přísně dodržovaná pravidla (kupř. systém třikrát a dost). Tento princip bude založen na atraktivitě práce v Besedě. Zaměstnanci budou vědět, že v případě neplnění povinností s nimi bude obratem rozvázán pracovní poměr. Zároveň bude jeden ze zaměstnanců fungovat jako pohotovostní náhrada.

Otázka svěřování peněz lze také do určité míry vyřešit, ale opatření budou mít dopady v poklesnutí důvěry zaměstnanců ve vedení firmy. Hosté mohou platit u pokladny, kterou bude obsluhovat pokladník nepatřící do znevýhodněné skupiny. Ten bude mít veškeré peníze za směnu na starosti. V tomto případě řešení situace však bude výrazně nižší spropitné, které jinak v restauracích tvoří významnou část finančních odměn servírek a číšníků, a také by znevýhodnění zaměstnanci nedostali důvěru a příležitost dokázat, že je na ně spolehnutí. Ze zkušeností odborníků však je toto riziko natolik vysoké, že je pro zajištění udržitelné míry obratu tento krok velice doporučeným opatřením.

V příloze č. 14 vypracovaná SWOT analýza sociální firmy Beseda podle metody Alberta Humphreyho⁶⁹.

3.5 Odlišnosti od tréninkové kavárny

Tréninková kavárna je model, který v České republice již poměrně uchytil. V tréninkových kavárnách obsluhují duševně, mentálně, zrakově, tělesně či jinak postižení lidé. První takovouto kavárnou byl v roce 1997 podnik vzniklý pod organizací

⁶⁹ Dostupná na adrese <<http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>>.

Green Doors Café na půl cesty. Následovaly Klub V. kolona (Praha, Psychiatrická léčebna Bohnice, provozují ji Green Doors), Vesmírna (Praha, Máme otevřeno?), Klub v Jelení (Praha, Green Doors), Slunečnice (Zlín, Ital-Zlín), kavárna Láry Fáry (Rychnov nad Kněžnou, Pferda), Café Betánie (Olomouc, Charita Olomouc) či Café Práh (Brno, Sdružení Práh) a několik málo dalších. Všechny zmíněné kavárny však zaměstnávají pouze osoby s duševním nebo mentálním postižením. Pro ostatní skupiny znevýhodněných tak schází podporované pracovní uplatnění, které by navíc znevýhodněného zaměstnance dostatečně vyškolilo na otevřený trh práce. Dostatečná příprava a dovedení klientů k samostatnosti na trhu práce je poměrně obvyklý problém i u tréninkových kaváren, takže i pro tyto zaměstnance je sociální firma příležitostí pro pracovní uplatnění.

3.6 Shrnutí

Sociální firma Beseda bude svým rozsahem náročným úkolem, ne však nereálným. A Barevný svět dětí se pouští do velkých projektů s odvahou, rozvahou a odhodláním. Tak tomu bude i v tomto případě. Obtížné bude sehnat pro projekt počáteční kapitál, sponzora, prostory a vhodné zaměstnance (např. kuchaře se sociálním cítěním). Pro správný chod je také klíčové perfektně vytvořit podnikatelský plán, veškeré metodiky a strategie, tak aby byly plně funkční a pomáhaly chodu Besedy.

Nejlepším řešením by bylo získat silného partnera, který by finančně vypomohl v začátcích. Pro Barevný svět dětí samotný bude vzhledem k jeho velikosti uskutečnění tohoto plánu trvat výrazně déle. Lze proto uvažovat o možnosti spolupráce s již zavedenou větší organizací, s níž bychom tento záměr realizovali společně.

Závěr

Ve společnosti, v níž žijeme, tvoří práce významnou hodnotu. Lidé, kteří jsou obtížně zaměstnatelní, mnohdy zažívají sociální exkluzi, nebo jim toto vyloučení reálně hrozí. Zaměstnání ve společnosti tvoří silný inkluzivní prvek a nezaměstnanost je významným sociálním problémem i přesto, že je nyní na relativně nízké úrovni. Za inkluzivní prvek zaměstnání považují i mnohé strategické dokumenty, které Česká republika jakožto členský stát Evropské unie vytváří. Jedná se např. o Národní akční plán sociálního začleňování nebo o Národní program reforem. Důraz je kladen na aktivizaci občanů, včetně příjemců podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Podstatný je také fakt, že osoby nejvíce ohrožené sociální exkluzí se víceméně shodují se skupinami nejvíce ohroženými nezaměstnaností.

Důležitým nástrojem státní politiky v oblasti zaměstnávání je Aktivní politika zaměstnanosti, která pomocí mnoha nástrojů usiluje o dosažení plné zaměstnanosti a inkluze znevýhodněných osob na trh práce. Své cíle však nedokáže cele naplňovat a tak na tomto poli působí mnohé nestátní neziskové organizace, které se snaží napomoci znevýhodněným osobám s jejich začleněním na trh práce. I přesto je však veliká mezera mezi poskytovateli zaměstnání s vysokou mírou podpory, která je poskytována obtížně zaměstnatelným osobám, a mezi běžnými společnostmi na trhu.

Právě tuto mezeru vyplňují sociální firmy, které jsou jedním z typů sociálních podniků. Tyto podniky jsou nástroje, které prostřednictvím sociálního podnikání v praxi naplňují sociální ekonomiku. Sociální ekonomika je koncept s velkým potenciálem. Jeho podstata vystihuje mnoho problémů současné společnosti a přináší takové způsoby jejich řešení, které jsou sociálně a environmentálně přínosné, ale také značně snižují náklady státu na sociální dávky a poskytování pomoci potřebným občanům. Sociální firma jako jeden z typů sociálních podniků stojí na principu poskytování kvalitních pracovních míst obtížně zaměstnatelným osobám, zplnomocnění těchto lidí a jejich integraci do společnosti a na volný pracovní trh.

Sociální ekonomika se celosvětově rozvíjí přibližně od 90. let minulého století a na jejím základě již vzniklo mnoho fungujících podniků, kterým se daří naplňovat své cíle. Přestože je sociální ekonomika často označována za inovativní přístup, není tomu zcela tak. Jeho novost spočívá především v tom, že přináší zastřešující označení pro dané aktivity, určuje jim přesný rámec a především nastoluje toto téma na veřejnosti a do

národních i nadnárodních politik. Sociální ekonomika je důležitá a perspektivní proto, že společnost v mnoha případech není schopná současnými nástroji efektivně a dostatečně čelit sociálním problémům, že sociální ekonomika vychází z iniciativy občanů a tedy zdola a že přichází v pravý čas.

V této práci jsme zodpověděli otázku, kdo je obtížně zaměstnatelný, ukázali jsme si možnosti pracovního uplatnění těchto osob, představili jsme sociální ekonomiku u nás i ve vybraných evropských státech, vytvořili jsme projektový záměr sociální firmy Beseda, který nám nejen ilustroval možnost uplatnění sociální firmy v České republice, ale který bude také reálně využit při zakládání této sociální firmy, analyzovali jsme uplatnění sociálních firem v České republice a jejich možnosti v zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob.

Situace sociálních firem je taková, že se konsensuálně upevňuje sociální ekonomika coby teoretický rámec pro aktivity sociálních podniků. Její myšlenky se daří postupně včleňovat do strategických dokumentů a přístupů. Nejaktivnější je v tomto ohledu pracovní skupina Národní tématické sítě CIP EQUAL složená ze zástupců neziskových organizací, akademické obce a družstev. Přesto sociální ekonomika ani sociální podniky nejsou legislativně vymezeny, chybí systém financování a zastřešující organizace. Práci, spolupráci, vznik a fungování sociálních podniků by taková organizace, která by poskytovala těmto podnikům podporu, jistě usnadnila. Zastřešující organizace tohoto typu jsou běžné v zahraničí⁷⁰, v ČR ale zatím žádná podobná nefunguje, ani se netvoří. Dalšími významnými riziky pro sociální firmy ale i sociální podniky obecně je neznalost tržního prostředí a systému řízení u manažerů sociálních firem a dalších podniků v ČR. Tito manažeři zpravidla pocházejí z neziskového sektoru a jejich podceňování strategií řízení může vážně ohrožovat existenci podniku. Rizika, kterým sociální firmy u nás čelí, by se také podařilo výrazně omezit v případě, že by stát oficiálně přijal sociální ekonomiku a vytvořil jí komplexní rámec.

Sociální ekonomika je zajímavým přístupem k řešení sociálních problémů v současné společnosti a vzhledem k tomu, že se slučuje s veřejnými strategiemi a politikami, je její využití nejen žádoucí, ale také reálně možné.

⁷⁰ Např. v Itálii existuje COOPFOND, což je fond sociálních družstev. Každý člen do něj odvádí 3 % svého výtěžku a z tohoto příjmu fond poskytuje podporu svým členům a pomáhá při zakládání nových sociálních družstev. Ve Velké Británii existuje např. organizace Social Firms.

Seznam zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CEFEC – Confederation for European social Firms, Employment initiatives and social Co-operatives

CIP EQUAL – Program Iniciativy Společenství EQUAL

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

EU – Evropská Unie

HPP – hlavní pracovní poměr

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NAPSI – Národní akční plán sociálního začleňování (National Action Plan on Social Inclusion)

NAPZ – Národní akční plány zaměstnanosti

NESEA

NLP – Národní lisabonský program

NTS C – Národní tématická síť C

o.p.s. – obecně prospěšná společnost

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Použité zdroje

Literatura

BARNES, Matt et al. *Poverty and Social Exclusion in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002, 164 s. ISBN 1-84064-375-7.

BRANČÍKOVÁ, Lucie, et al. *Sociální ekonomika v ČR z pohledu projektů NTS C CIP EQUAL*. [online]. c2008, [cit. 2008-04-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/se-index.php?id=211>>.

Děti mezi ústavní výchovou a rodinou: Sborník ke konferenci konané ve dnech 8. a 9. 11. 2007. 52 s. [online]. c2007. [cit. 2008-04-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.clovekhledacloveka.cz/pages/sbornik-Browne.pdf>>.

DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: Nauma, 2006. 314 s. ISBN 80-7204-428-1.

Hodnocení systému péče o ohrožené děti. Praha: Ministerstvo vnitra. [online]. c 2008, [cit. 2008-03-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/dokument/2007/prevence/mladez1016.html>>.

JELÍNKOVÁ, Marie. *Sociální exkluze a inkluze*. prezentace z kurzu, Praha: Univerzita Karlova, [online]. c2007, [cit. 2008-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://dl.cuni.cz>>.

MAREŠ, Petr – RÁKOCZYOVÁ, Miroslava – SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES Univerzita Karlova, [online]. c2006, 77 s. [cit. 2008-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit_03_2006.pdf>.

MAREŠ, Petr – SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze*. [online]. c2005, 27 s. [cit. 2008-05-18]. Dostupné z WWW: <<http://daemon.porcus.cz/socialniekonomika/Mares.doc>>.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanosti jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006. Česká republika, MPSV ČR, 71 s., [online]. c2004, [cit. 2008-03-16]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1102/NAPSI_cz.pdf>.

Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 – 2008. Česká republika, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, [online]. c2006, [cit. 2008-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2091>>.

Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2008 – 2010. Česká republika, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, [online]. [cit. 2008-04-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5130>>.

Národní Lisabonský program 2005 – 2008: Národní program reform České republiky, [online]. c2005, 37 s. [cit. 2008-03-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf>.

Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“ (zadavatel Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky). Vedoucí zpracovatelského týmu: Tomáš Sirovátka. Praha: Masarykova univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, [online]. c2003, 154 s. [cit. 2008-03-22]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.

Příprava Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu zastavena. *Novinky.cz.* 25. 1. 2008. [online]. [cit. 2008-05-9]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/131637-prace-na-narodnim-uradu-pro-zamestnanost-se-zastavily.html>>.

Rozhodnutí rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES). L 205/21, II (Akty, jejichž zveřejnění není povinné), RADA, *Úřední věstník Evropské unie.* 6. 8. 2005, [online]. c2005, 7 s. [cit. 2008-05-08]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestnanosti_2005-2008.pdf>.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“ (zadavatel Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky).* Praha: Masarykova univerzita, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, [online]. c2003, 154 s. [cit. 2008-03-22]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin.* Brno: Masarykova univerzita, 2004, 237 s. ISBN 80-210-3455-6. *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století.* Praha: Fokus Praha, [online]. c2007, 58 s. [cit. 2008-03-12]. Dostupné z WWW: <www.socialnifirmy.cz>.

Sociologický slovník, editor Klener, Pavel, Praha: Karolinum, 1996, I. Svazek A – O, 1. vydání, 747 s., ISBN 80-7184-164-1.

ŠAFR, Jiří – SEDLÁČKOVÁ, Markéta. *Koncepty a indikátory sociální koheze – východiska empirických výzkumů,* 26 s. [online]. [cit. 2008-05-18]. Dostupné z WWW: <<http://daemon.porcus/socialniekonomika/Safr.doc>>.

The Emergence of Social Enterprise. Edited by Carlo Borgaza and Jacques Defourny with the assistance of Sophie Adam and John Callaghan. London : Routledge, 2004. 383 s. ISBN 0-415-33921-9.

VLČEK, Josef, et al. *Ekonomie pro neekonomy*. Praha: CODEX Bohemia, 1998. 1. vydání, 376 s., ISBN 80-85963-66-3.

Vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky. Český statistický úřad, 10. listopadu 2005, [online]. c2005. [cit. 2008-05-09]. Dostupné z WWW: <[http://notes2www2.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/\\$FILE/kra051110.doc](http://notes2www2.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/$FILE/kra051110.doc)>.

Vývojová ročenka Školství v ČR : Rok 2001/02 až 2006/07. Ústav pro informace ve vzdělávání. [online]. [cit. 2008-05-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1430>>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2008-03-24]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

Online zdroje

<http://archiv.radio.cz>
<http://business.center.cz>
<http://cs.wikipedia.org>
<http://ec.europa.eu>
<http://en.wikipedia.org>
<http://laborsta.ilo.org>
<http://portal.gov.cz>
<http://portal.mpsv.cz>
<http://sreview.soc.cas.cz>
<http://www.cafe-therapy.cz>
<http://www.cefec.org>
<http://www.ceskaskola.cz>
<http://www.conseil-economique-et-social.fr>
<http://www.csmvd.cz>
<http://www.cszo.cz>
<http://www.czech.cz>
<http://www.direct.gov.uk>
<http://www.osnoviny.cz>
<http://www.eesc.europa.eu>
<http://www.equalcr.cz>
<http://www.esfcr.cz>
<http://www.euroekonom.cz>
<http://www.fokus-praha.cz>
<http://www.hrdi.cz>
<http://www.ilo.org>
<http://www.mpsv.cz>
<http://www.mvcr.cz>
<http://www.nahradniplneni.cz>
<http://www.novyprostor.cz>
<http://www.sananim.cz>
<http://www.se-alliance.org>

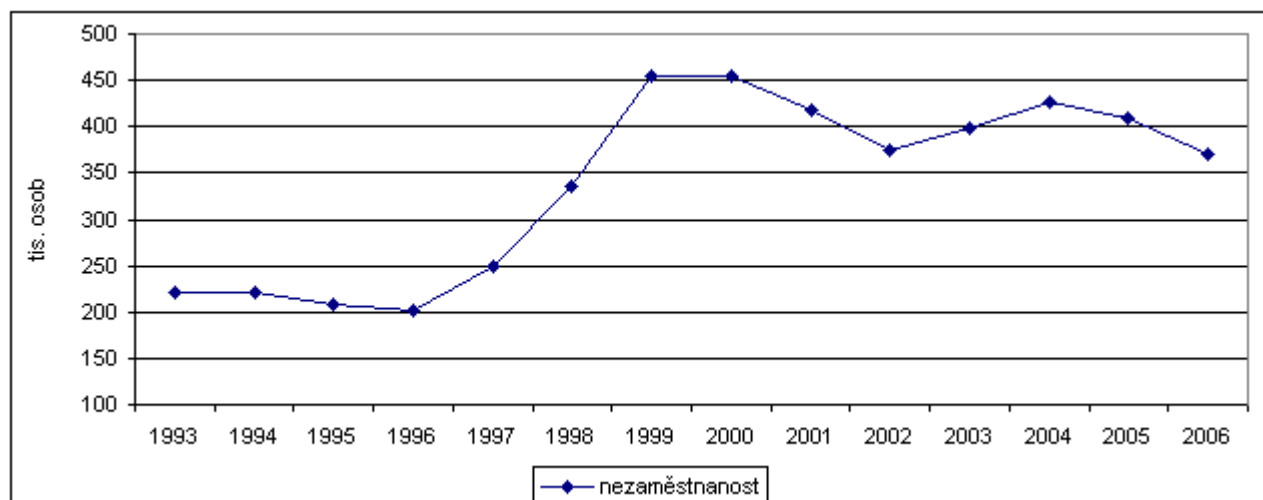
<http://www.socialenterprise.org.uk>
<http://www.socialfirms.co.uk>
<http://www.socialni-ekonomika.cz>
<http://www.socialnifirmy.cz>
<http://www.strukturalni-fondy.cz>
<http://www.sweb.cz/junuv.statek>
<http://www.varianty.cz>
<http://www.vlada.cz>
<http://zakony-online.cz>

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Počet nezaměstnaných v letech 1993 – 2006 (graf)**
- Příloha č. 2: Nabídka a poptávka po práci v letech 1993 – 2006 (graf)**
- Příloha č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti podle okresů a krajů (graf)**
- Příloha č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 (graf)**
- Příloha č. 5: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných podle věkových skupin (graf)**
- Příloha č. 6: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15 – 24 let ve vybraných evropských zemích (2. čtvrtletí 2004) (graf)**
- Příloha č. 7: Vztah míry nezaměstnanosti a úrovně dosaženého vzdělání (duben 1998 – duben 2006) (graf)**
- Příloha č. 8: Principy sociálního podniku podle NTS C (tabulka)**
- Příloha č. 9: Standardy sociálního podniku (text)**
- Příloha č. 10: Problematika ústavní a ochranné výchovy v České republice (text)**
- Příloha č. 11: Poměrný počet dětí do 3 let v ústavní výchově v mezinárodním porovnání v roce 2003 (graf)**
- Příloha č. 12: Poměrný počet dětí v ústavní výchově do 3 let v mezinárodním porovnání v roce 2003 (tabulka)**
- Příloha č. 13: Počty výchovných zařízení a jejich svěřenců v České republice ve školních letech 001/02 až 2006/07 (tabulka)**
- Příloha č. 14: SWOT analýza Besedy (tabulka)**

Přílohy

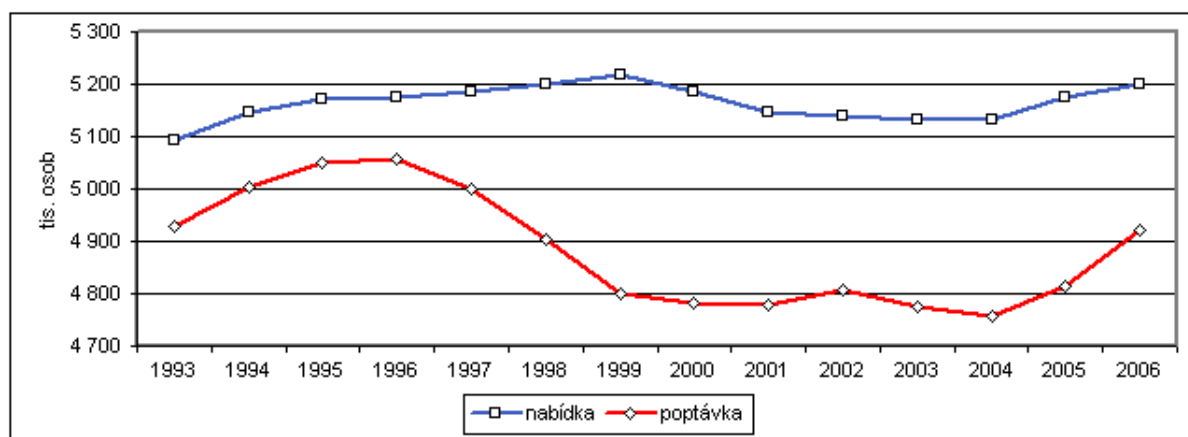
Příloha č. 1: Počet nezaměstnaných v letech 1993 – 2006 (graf)



Pozn.: nezaměstnaní podle ILO (VŠPS)

Zdroj: ČSÚ, dostupné z WWW:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250407.doc>>.

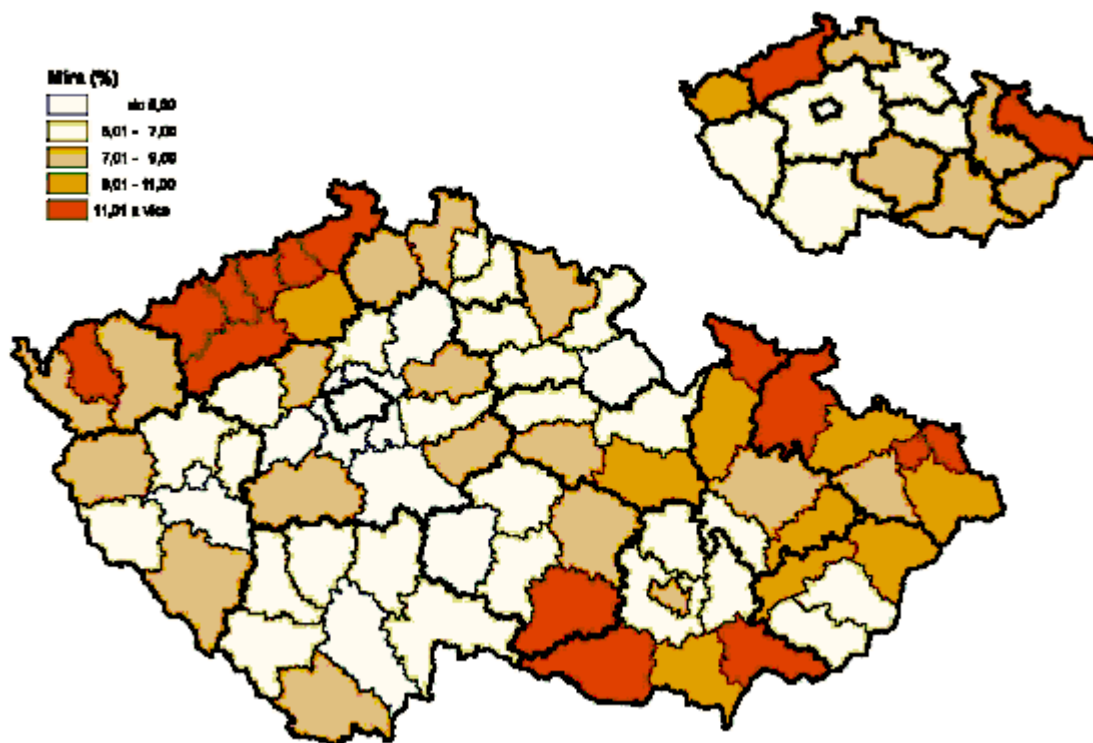
Příloha č. 2: Nabídka a poptávka po práci v letech 1993 – 2006 (graf)



Zdroj: ČSÚ, dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250407.doc>>.

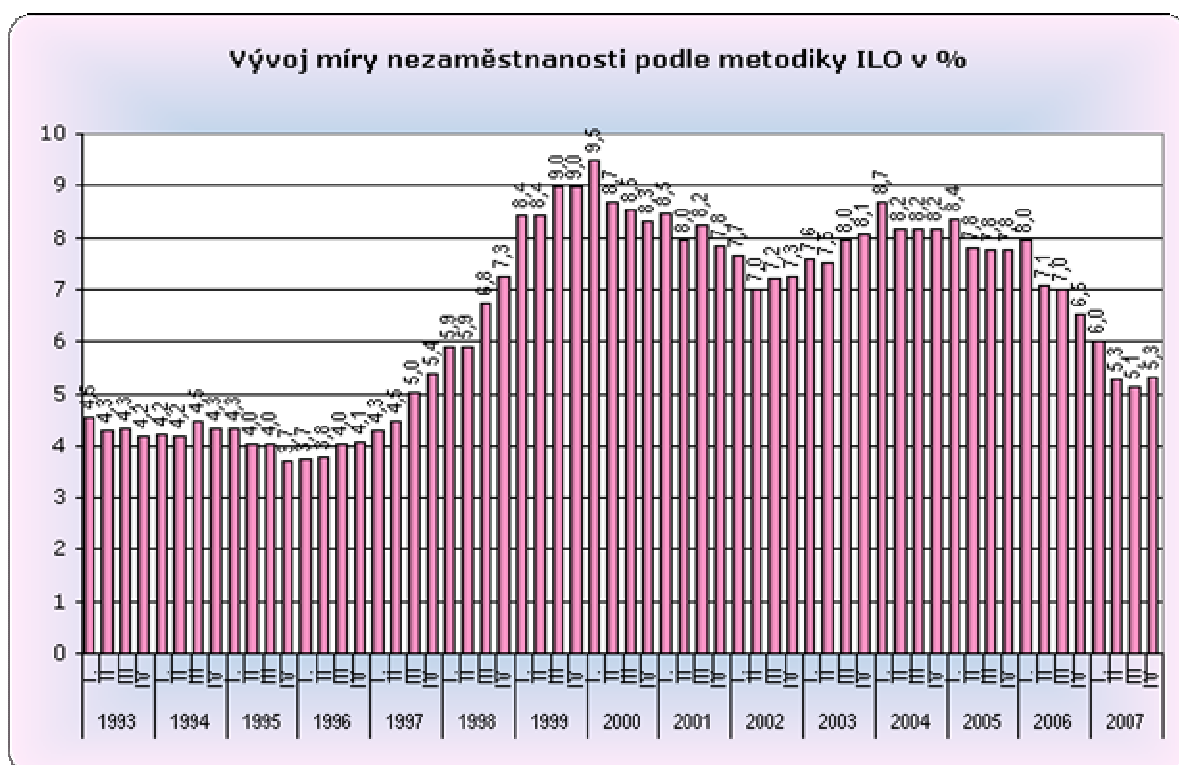
Příloha č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti podle okresů a krajů (graf)

Míra registrované nezaměstnanosti k 31.12.2008 podle okresů a podle krajů.



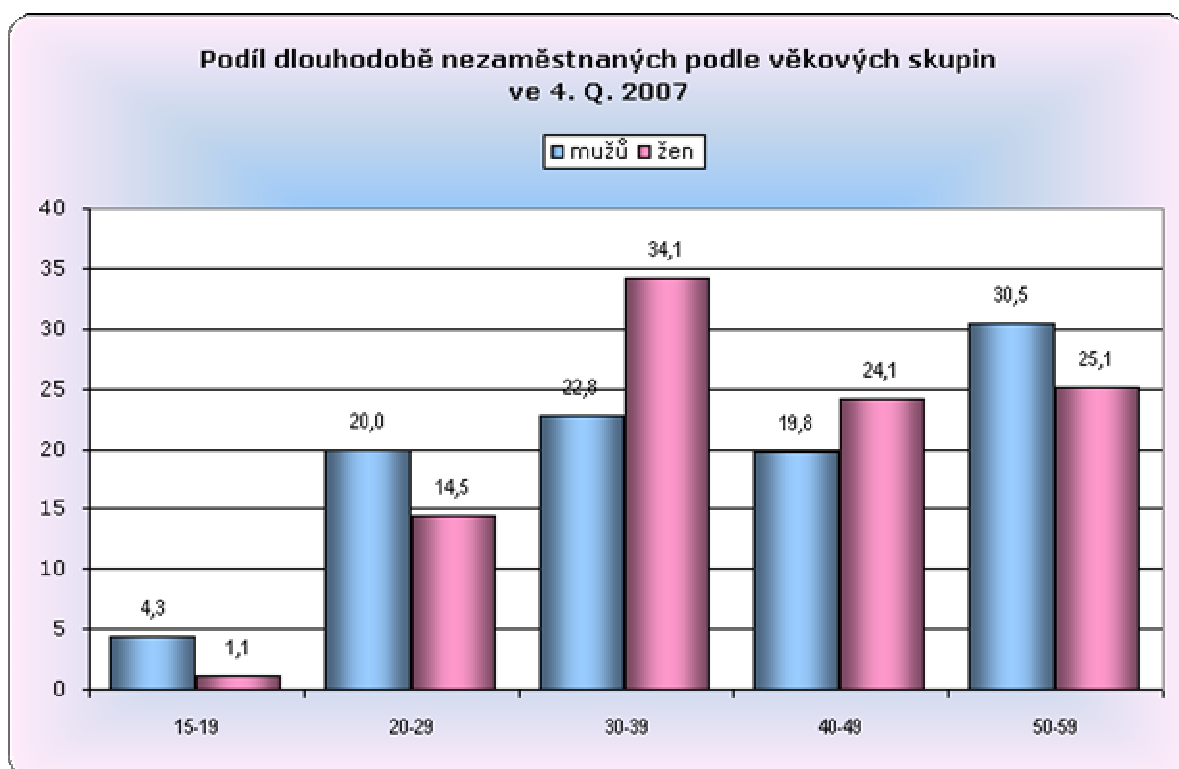
Zdroj: ČSÚ, dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250407.doc>>.

Příloha č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 – 2007 (graf)



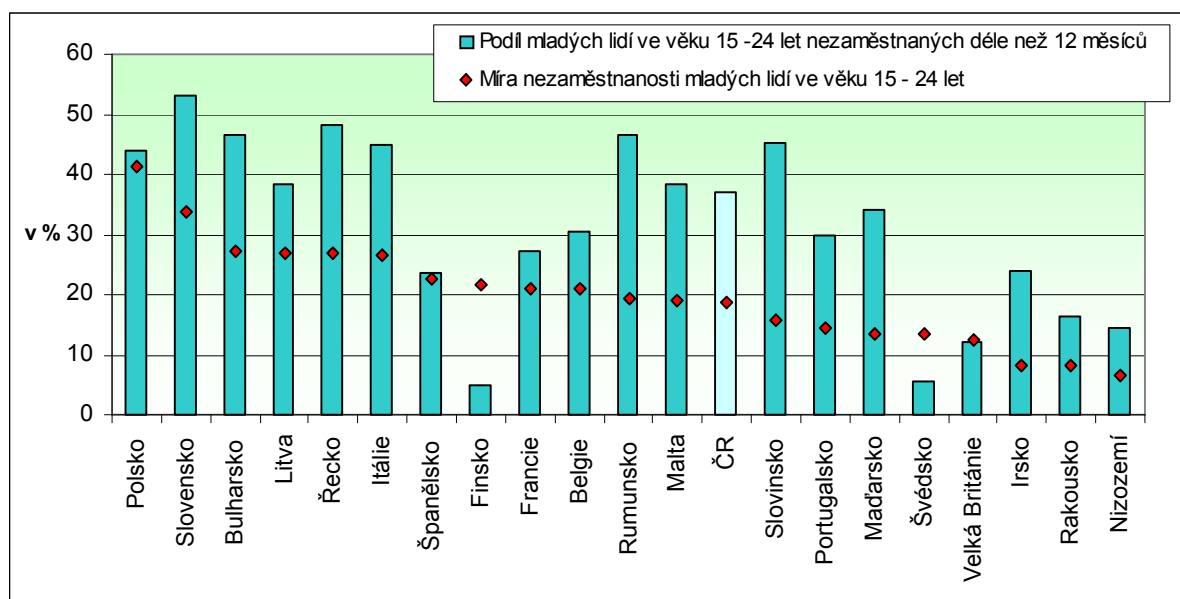
Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR, dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>>.

Příloha č. 5: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných podle věkových skupin (graf)



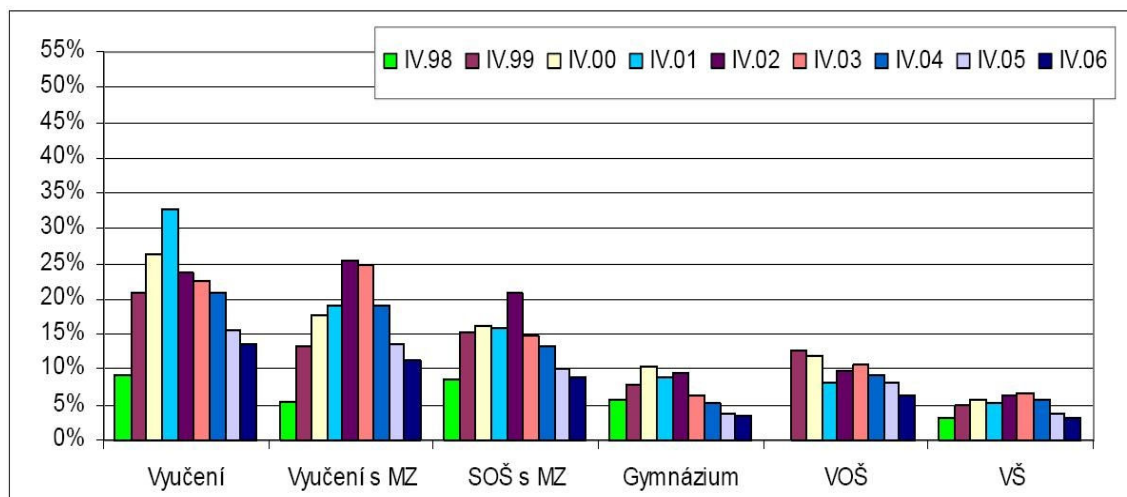
Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR, dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>>.

Příloha č. 6: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí ve věku 15 – 24 let ve vybraných evropských zemích (2. čtvrtletí 2004) (graf)



Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání, dostupné z WWW:
 <http://www.nuov.cz/public/file/tiskove_zpravy/TZ_NUOV%20vyvoj_struktury_2005.doc>.

Příloha č 7: Vztah míry nezaměstnanosti a úrovně dosaženého vzdělání (duben 1998 – duben 2006) (graf)



Zdroj: Národní institut pro další vzdělávání, dostupné z WWW:
 <<http://www.nidv.cz/cs/download/nsvur/NSVUR-verze-8.8---Priloha-c.1.doc>>.

Příloha č. 8 – Principy sociálního podniku podle NTS C (tabulka)

PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	STANDARDY	KOMENTÁŘE
1. Obecně prospěšný cíl, který je formulován ve stanovách nebo statutu	<p>Sociální podnik je orientovaný na řešení otázek zaměstnanosti, sociálního začleňování a místního rozvoje.</p> <p>Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.</p>	<p>Princip tzv. trojího prospěchu je překladem často používaného anglického pojmu <i>triple-bottom line</i>.</p> <p>Obecně prospěšného cíle je dosahováno ekonomickými aktivitami, které jsou definovány v podnikatelském záměru, ve stanovách, statutu a/nebo dalších dokumentech.</p> <p>Sociální podnik působí ve všech sférách hospodářství.</p> <p>Právní forma sociálního podniku není rozhodující.</p>
2. Participace, demokratické rozhodování a sociální kapitál	<p>Je posílena role vnitřních a vnějších vztahů sociálního podniku:</p> <p>a) Vnitřní vztahy sociálního podniku směřují k maximálnímu zapojení členů/pracovníků do rozhodování a k samosprávě.</p> <p>b) Vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál sociálního podniku a místních společenstev.</p>	<p>Sociální podnik není přímo ani nepřímo řízen veřejnými institucemi nebo soukromými institucemi a jeho případná závislost nesmí ohrožovat žádný z jeho principů.</p> <p>V sociálním podniku je kladen důraz na vyváženost mezi demokratickým rozhodováním (strategie) a manažerským řízením (operativa).</p> <p>Pro organizace založené na členském principu (např. družstva) platí princip 1 člen = 1 hlas.</p>
3. Specifické financování a použití zisku	<p>Finanční vztahy a hospodaření sociálního podniku jsou podřízeny obecně prospěšnému cíli uvedenému ve stanovách/statutu/zakládací listině.</p> <p>Hospodaření sociálního podniku směřuje k dlouhodobé ekonomické stabilitě a udržitelnosti (interní i externí).</p> <p>Případný zisk z účasti na trhu je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění jeho obecně prospěšných cílů.</p> <p>Sociální podnik nese ekonomická rizika.</p>	<p>Sociální podnik se snaží o vytváření zisku/přebytku. Zisk však není primárním cílem podnikání.</p> <p>Převážná část zisku není rozdělována mezi společníky, manažery, členy, akcionáře nebo vlastníky.</p> <p>V závislosti na právní formě mohou případní členové nést ekonomická rizika prostřednictvím podílu na majetku, financování a rozhodování.</p> <p>Sociální podnik může mít vícezdrojové financování.</p>
4. Místní rozměr	<p>Sociální podnik uspokojuje přednostně místní potřeby a využívá přednostně místní zdroje.</p>	<p>Sociální podnik vstupuje do místních iniciativ a partnerství, přispívá k místnímu rozvoji znevýhodněných oblastí.</p> <p>Podporuje smysl pro společenskou odpovědnost na místní úrovni.</p>

Zdroj: NTS C CIP EQUAL, dostupné z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/se-index.php?id=211>>.

Příloha č. 9 – Standardy sociálního podniku (text)

DEFINICE sociální firmy

Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.

standard 1

Poslání sociální firmy

Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy.

Kritéria:

1. Sociální firma má písemně deklarované poslání a zveřejňuje ho.
2. Poslání je v souladu s definicí sociální firmy dle standardů sociálních firem.
3. Sociální firma má vnitřní postupy a systém řízení, které umožňují plnit poslání.
4. Existuje způsob hodnocení plnění poslání a na základě výsledků tohoto hodnocení existují přijatá opatření změny.

Standardy v oblasti PODNIKÁNÍ

Sociální firma je podnikatelský subjekt, který působí na běžném trhu a je schopný obstát v konkurenci s ostatními podniky. Zároveň usiluje o etiku podnikání – navenek ke svým zákazníkům, konkurentům i směrem ke svým zaměstnancům. Její podnikání a provoz jsou transparentní a srozumitelné pro všechny zainteresované. Za tímto účelem sociální firma buduje vlastní identitu a informuje okolí o své činnosti.

standard 2

Podnikání

Sociální firma podniká a je schopná obstát na běžném trhu. Podnikání sociální firmy je etické a v souladu s platnými právními předpisy.

Kritéria:

1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, který je alespoň 2x ročně vyhodnocován. Součástí podnikatelského plánu je marketingový plán, strategie řízení ekonomických rizik firmy a postup, jakým budou zaměstnanci o případné krizové situaci a jejím řešení informováni.
2. Sociální firma má oprávnění podnikat.

3. Sociální firma má zpracován soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi.

standard 3

Financování

Sociální firma má minimálně 50 % příjmů zajištěno z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb. Ekonomickým cílem je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektovaná obchodními partnery a bankami.

Kritéria:

1. Sociální firma naplňuje stanovené procento příjmů z vlastní produkce. Případné další zdroje financování (dary, dobrovolnická práce, dotace a granty z prostředků veřejných rozpočtů na provoz) jsou doplněním příjmů, které vyrovnává znevýhodnění firmy vyplývající ze zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.
2. Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti, a to i formou investic do rozvoje firmy.
3. Má zpracovaný krizový plán pro případ platební neschopnosti.

standard 4

Provoz sociální firmy

Provoz sociální firmy je bezpečný. Zohledňuje specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců. Pro tento účel má zpracované provozní postupy, včetně řešení nouzových a havarijních situací. Tyto postupy jsou všem zaměstnancům srozumitelné a dostupné.

Kritéria:

1. Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.
2. Sociální firma má vytipována možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.
3. Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy; postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.
4. Každý zaměstnanec je proškolen v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

standard 5

Informovanost a prezentace

Sociální firma otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace sociální firmy nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.

Kritéria:

1. Prezentace sociální firmy je veřejně dostupná; obsahuje základní informace o firmě, produktech či službách, které nabízí, pracovních podmínkách, možnostech zaměstnání, adresu a kontakty.
2. Prezentace sociální firmy není primárně postavena na tématu znevýhodnění zaměstnanců.

Standardy v oblasti ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Sociální firma zaměstnává kromě osob bez jakéhokoliv znevýhodnění i stanovené procento osob znevýhodněných. Za znevýhodněné jsou považováni jak zdravotně postižení (tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocní), tak i znevýhodnění sociálně (např. osoby po návratu z vězení, bezdomovci, bývalí uživatelé návykových látek). Zaměstnání v sociální firmě je vhodné zejména pro ty osoby, u kterých se předpokládá, že budou potřebovat dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu. Pracovní podmínky jsou rovnocenné pro všechny zaměstnance.

standard 6

Znevýhodnění zaměstnanci

Sociální firma zaměstnává minimálně 25 % znevýhodněných na trhu práce v přepočtu na plné úvazky, maximálně však 55 %. Sociální firma zaměstnává ty znevýhodněné, kteří potřebují delší dobu adaptace při nástupu do zaměstnání a dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu nutnou pro jeho udržení.

Kritéria:

1. Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce.
2. Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.
3. Sociální firma má stanovena kritéria a způsoby výběru zaměstnance.

standard 7

Pracovní smlouvy a mzdy

Všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se sociální firmou a jsou za svoji práci finančně ohodnoceni.

Kritéria:

1. Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu.
2. Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu.
3. Sociální firma má vypracovaný přehledný mzdový předpis (základní mzda, pohyblivé složky, zaměstnanecké výhody).

standard 8

Etické principy a vnitřní komunikace

Sociální firma má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbá na informovanost svých zaměstnanců.

Kritéria:

1. Etické principy sociální firmy zahrnují zejména respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity. Tyto principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace.
2. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy.
3. Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací.
4. Sociální firma pravidelně informuje zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.

standard 9

Organizační struktura

Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný.

Kritéria:

1. Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědností, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti.
2. Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti.
3. Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici.
4. Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici.
5. Systém řízení zohledňuje rozlišenosti ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců.

Standardy v oblasti PODPORY

Zaměstnávání znevýhodněných není jediným cílem sociální firmy. Její sociální role spočívá také v tom, že poskytuje svým zaměstnancům zvýšenou míru pracovní a psychosociální podpory v období adaptace a následně dle individuálních potřeb zaměstnance. Cílem této podpory je udržet si práci v sociální firmě a podpořit další profesní rozvoj zaměstnanců.

standard 10

Adaptace

Sociální firma zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.

Kritéria:

1. Existuje a je používán systém zaškolování a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti.
2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.
3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.

standard 11

Udržení

Sociální firma přiměřeně přizpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců a zajišťuje jejich odborné vedení a pracovní rozvoj.

Kritéria:

1. V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy.
2. Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců.
3. Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření.
4. Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace.
5. Každý zaměstnanec sociální firmy má právo na pravidelné hodnocení výkonu své práce.

standard 12

Profesní rozvoj

Sociální firma usiluje o profesní rozvoj svých zaměstnanců zejména v oblasti podnikání sociální firmy a dále o rozvoj dovedností a schopností, které mají vliv na pracovní výkonnost a zvyšují konkurenceschopnost a možnost uplatnit se na trhu práce.

Kritéria:

1. Sociální firma má zpracován plán dalšího vzdělávání zaměstnanců, včetně finančního, časového a provozního hlediska, a řídí se jím. Všichni zaměstnanci jsou s tímto plánem seznámeni.

standard 13

Spolupráce sociální firmy

Sociální firma spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.

Kritéria:

1. Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby, např. při výběru uchazečů o práci v sociální firmě.
2. Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi poskytujícími pracovní asistenční podporu předem seznámeni.
3. Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu

Zdroj: Fokus Praha, *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. Fokus Praha, 2007, nebo [online] dostupné na <<http://socialnifirmy.cz/>> .

Příloha č. 10: Problematika ústavní a ochranné výchovy v České republice (text)

V České republice je do ústavní výchovy umístován vysoký počet dětí a na rozdíl od tendencí v jiných evropských státech u nás tento počet neklesá. Alarmující fakta ukazují např. to, že je u nás do kojeneckých ústavů umístováno v přepočtu na počet obyvatel dlouhodobě nejvíce dětí z celé Evropy⁷¹. Celkový počet dětí v ústavní výchově v ČR je zhruba 20 000. Dokonce 30 – 40 % případů nařízení ústavní výchovy je na základě sociálních či finančních důvodů – a to přesto, že děti z tohoto důvodu z rodiny odebírány být nesmějí. Přesné statistiky jsou uvedeny v příloze č. 13.

Národní plán sociálního začleňování označuje osoby opouštějící ústavní výchovu za ohroženou skupinu a jasně říká, že pobyt v ústavních zařízeních významně prohlubuje riziko sociálního vyloučení⁷². Studie „Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda“ uvádí, že „mezi dětmi a mladými lidmi je riziko sociálního vyloučení nejvyšší u dětí zneužívaných a týraných, dětí z dysfunkčních rodin, mladých lidí s poruchami chování a drogově závislých, dále pak u dětí a mládeže romského původu“ (Mareš, Rakoczyová, Syrovátka, 2006 : 33) a to jak během pobytu v ústavu, tak po něm. Následně těmto osobám hrozí sociální vyloučení na základě kriminální či drogové kariéry, prostituce, bezdomovectví nebo jiným způsobem. Česká republika je jediným státem ze srovnávaných v této studii⁷³, která do NAPSÍ 2004 – 2006 zahrnula osoby opouštějící ústavní výchovu jakožto ohroženou skupinu⁷⁴.

V říjnu 2007 bylo zveřejněno „Hodnocení systému péče o ohrožené děti“⁷⁵, které si nechalo zpracovat během let 2006 až 2007 Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Součástí tohoto dokumentu byla i „Analýza efektivity fungování systému péče o ohrožené děti vyplývající z průzkumu osudů dětí, které v letech 1995 – 2004 opustily institucionální péči“. Jako ohrožené děti jsou zde chápány „všechny děti, které se dostaly nebo měly dostat do souvislosti se

⁷¹ Tato data přinesl výzkum, jehož výsledky představil v Praze na konferenci Děti mezi ústavní výchovou a rodinou, která se konala 8. a 9. 11. 2007, biolog a psycholog Kevin Browne, vedoucí oddělení soudní a dětské psychologie na Liverpoolské univerzitě. Ve věku do 3 let Česká republika má v ústavní péči 60 dětí z 10 000 (např. Polsko jich má 9). Podrobná data jsou v příloze 11 a 12.

⁷² Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda, str. 33

⁷³ Srovnávány byly tyto země: Maďarsko, Velká Británie, Německo, Dánsko a Česká republika. Vybrány byly proto, že jednotlivé státy představují určitý typ země včetně jejich politik.

⁷⁴ Mějme však na paměti, že náš stát je v umístování dětí do ústavní výchovy na předních příčkách mezi Evropskými zeměmi. Mezi dětmi do 3 let (tedy dětí umístovaných do kojeneckých ústavů), je Česká republika na nechvalném prvním místě. Více informací je k dispozici v přílohách č. 11 – 13.

⁷⁵ Vzhledem k alarmujícím výsledkům z oblasti kriminality dětí a mladistvých opouštějících ústavní péči proběhly některé z výsledků této studie médii. Celé znění je dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/dokument/2007/prevence/mladez1016.html>>.

sociálně-právní ochranou dětí“ [Hodnocení systému péče o ohrožené děti, kapitola III.]. Jedná se tedy o děti, které byly týrané, zneužívané, zanedbané, děti mimo vlastní rodinu, delikventní a predelikventní apod. Představení této skupiny je důležité z toho důvodu, že si její členové nesou následky těchto situací, které mohou způsobovat těžké psychosociální důsledky.

Děti přicházející do ústavní péče lze rozdělit do čtyř skupin podle příčin⁷⁶: první tvoří děti osamělé (oboustranní sirotci, jejich počet je velice malý), ve druhé jsou děti ohrožené („děti ze sociálně slabého a neuspořádaného rodinného prostředí“ (tamtéž) ohrožené sociálně-patologickými jevy). Do třetí skupiny patří děti s výchovnými problémy (špatná školní docházka, experimenty s drogami, výchovné problémy v rodině apod.) a do poslední jsou řazeny děti s kriminální činností a důvodnou obavou o pokračování této činnosti.

V rámci této studie bylo sledováno 17 454 dětí – tzn. všechny děti, které opustily institucionální péči v letech 1995 – 2004. Jedná se o takové číslo, které dovoluje utvářet závěry s víceméně všeobecnou platností pro tuto skupinu občanů České republiky. Z celkového počtu dětí se 56 % dopustilo trestné činnosti, přičemž před pobytem v ústavní péči a během něj se jí dopustilo 18 % dětí (tedy 82 % se žádné trestné činnosti nedopustilo). Po odchodu se trestné činnosti dopustilo do jednoho roku 10 % a celkově 51 % dětí⁷⁷.

Kromě selhávajícího systému včasné intervence a dalších aspektů je nedostatečná také následná péče o děti z institucionální péče. Dokazuje to mj. i zmiňovaná studie. Děti podle jejich výsledků putovaly nejčastěji do původní rodiny (12 308), následně do Domu na půl cesty (1 268), třetí nejvyšší počet dětí po opuštění putoval do azylových domů (202) a další přímo do vazby či výkonu trestu odnětí svobody (28). Absence následné péče je vidět na datech o spáchaných trestných činech po opuštění ústavní výchovy. Nejvyšších procent dosáhly děti, které se navrátily do původní rodiny. Z nich do jednoho

⁷⁶ Proces vstupu dítěte do institucionální výchovy probíhá z pravidla následovně: vše zpravidla začíná předběžným opatřením, následuje zahájení řízení o nařízení ústavní výchovy nebo uložení ochranné výchovy, které stvrzuje soud. Ústavní výchova je nařizována podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině (a to v zájmu dítěte a pro jeho ochranu), ochranná výchova na základě zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) a to v návaznosti na čin jinak trestný (tj. trestný čin dítěte mladšího 15 let) nebo provinění (tj. trestný čin mladistvého pachatele ve věku 15 – 18 let).

⁷⁷ Přesné údaje jsou uvedeny v Hodnocení systému péče o ohrožené děti, kapitola III., [online]. [cit. 2008-03-24]. Dostupné z <www.mvcr.cz>.

roku od propuštění spáchalo trestnou činnost (resp. čin jinak trestný nebo provinění) 11 %, po jednom roce 56 % dětí (6 900)⁷⁸.

Podle této analýzy plyne z těchto dat jednoznačný závěr, a totiž „že umístění dítěte do institucionální péče v mnoha případech znamená jen jeho detenci a pouhé přerušení sociálně patologického vývoje, který po opuštění ústavu buď dále pokračuje, nebo se díky nevhodným podmínkám, do nichž se vrací, nastartuje“ [Hodnocení systému péče o ohrožené děti, kapitola III.]. Jednou z příčin selhání je i prostředí ústavů, kde dítě vyrůstá mnohdy řadu let (průměrná délka pobytu dítěte v institucionální výchově je u nás 14,5 roku⁷⁹).

Ne všechny děti odcházejí po dosažení zletilosti či po skončení nařízení, je jich však drtivá většina. Jak jsme si uvedli na výše zveřejněných datech, většina odchází do rodin, značný počet však takovou možnost nemá. Jako ohrožené však lze snadno považovat téměř všechny klienty institucionální péče vzhledem k prostředí, ve kterém vyrůstali a prostředí, kam po opuštění ústavu odcházejí. Z uvedených čísel je zřejmé, že i ti, kteří mají kam jít, se neumí v nově nastalé životní situaci zorientovat a zkonformizovat, což je vidět na frekvenci porušování zákona z jejich strany.

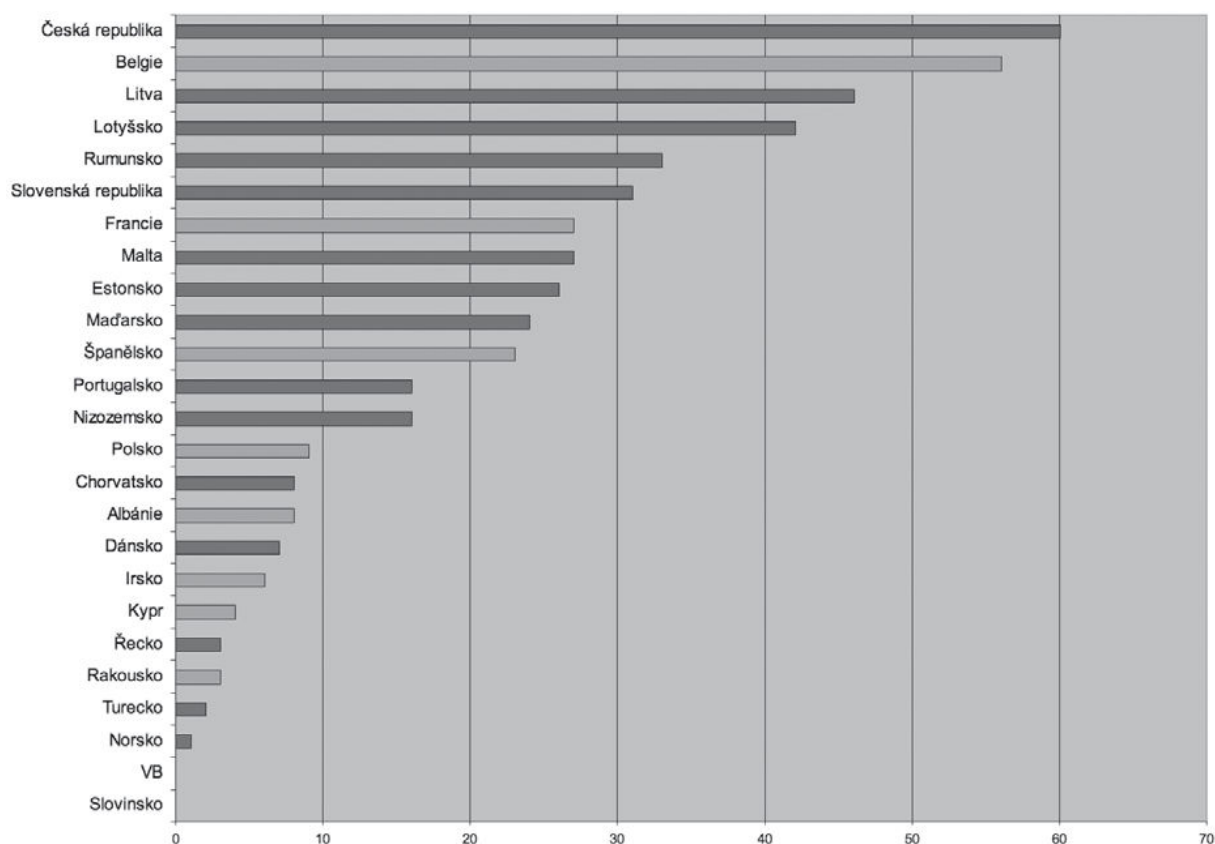
Chudobou a sociálním vyloučením jsou ohrožené děti žijící s nezaměstnanými rodiči, děti z etnických minorit, děti z početných rodin, děti žijící s rodičem-samoživitelem, děti se zdravotním postižením a další. NAPSI ČR z let 2004 – 2006 označovala za významný faktor sociální exkluze pobyt v ústavních zařízeních. Ze studie „Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda“ jasně vyplývá, že ze srovnávaných států byl náš stát jediný, který označil jako rizikovou skupinu osoby opouštějící ústavní výchovu. Tato skutečnost nepramení z opomenutí NAPSI zbylých států, ale z výrazně problematičtější situaci této skupiny u nás⁸⁰. Co se týče dětí a mladých lidí, pojmenovává česká NAPSI za skupiny ohrožené sociálním vyloučením především tyto: „dětí týrané a zneužívané, děti z dysfunkčních rodin, mladé lidi s poruchami chování a drogově závislí“ (Mareš, Rakoczyová, Sirovátka, 2006 : 33) a děti a mládež romského původu. Tyto skupiny jsou výrazně ohroženy bezdomovectvím, což je explicitní a výrazně problematická forma sociální exkluze.

⁷⁸ Přesné údaje jsou uvedeny v Hodnocení systému péče o ohrožené děti, kapitola III., [online]. [cit. 2008-03-24]. Dostupné z <www.mvcr.cz>.

⁷⁹ Tato data jsou dostupná např. dostupné z WWW: <<http://www.ria.mvcr.cz/dokument/2007/prevence/mladez1016/priloha1.pdf>>.

⁸⁰ Tato skutečnost vyplývá jednak z problematiky dané skupiny, jednak z porovnání počtu osob umístěvaných do ústavní péče.

Příloha č. 11: Poměrný počet dětí do 3 let v ústavní výchově v mezinárodním porovnání v roce 2003 (graf)



Zdroj: Člověk hledá člověka, dostupné z WWW:
<<http://www.clovekhledacloveka.cz/pages/sbornik-Browne.pdf>>.

Příloha č. 12: Poměrný počet dětí v ústavní výchově do 3 let v mezinárodním porovnání v roce 2003 (tabulka)

*odhady

Stát 2003	Počet dětí na 10 000	Počet dětí do 3 let v ústavní výchově	Stát 2003	Počet dětí na 10 000	Počet dětí do 3 let v ústavní výchově
Česká rep.	60	1630	Polsko	9	*1344
Belgie	56	*2 164	Chorvatsko	8	144
Lotyšsko	55	395	Albánie	8	*133
Bulharsko	50	1238	Švédsko	8	(*213)
Litve	46	458 (505)	Dánsko	7	133
Maďarsko	44	773	Německo	7	1 495
Rumunsko	33	2 915	Irsko	6	*95
Slovenská rep.	31	502	Kypr	4	*15
Finsko	28	(*466)	Rakousko	3	*37
Malta	27	44	Řecko	3	114
Estonsko	26	100	Turecko	2	850
Španělsko	23	*2 471	Itálie	2	*310
Nizozemí	16	1 284	Norsko	<1	(17)
Portugalsko	16	714	UK	<1	(*65)
Francie	13	*2 980	Slovinsko	0	0
			Island	0	0

Zdroj: Člověk hledá člověka, dostupné z WWW:
<<http://www.clovekhledacloveka.cz/pages/sbornik-Browne.pdf>>.

Příloha č. 13: Počty výchovných zařízení a jejich svěřenců v České republice ve školních letech 2001/02 až 2006/07 (tabulka)

		2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
Zařízení								
Celkem		191	193	194	198	219	225	229
v tom	dětský domov	127	129	131	134	148	149	153
	výchovný ústav	52	37	36	35	33	34	34
	diagnostický ústav	12	12	11	12	14	13	14
	dětský domov se školou	x	15	16	17	24	29	28
Děti								
Celkem		7 333	7 222	7 270	7 250	7 590	7 621	7 459
v tom	dětský domov	4 624	4 634	4 594	4 612	4 867	4 869	4 815
	výchovný ústav	2 240	1 660	1 656	1 589	1 479	1 420	1 404
	diagnostický ústav	469	445	475	494	501	537	516
	dětský domov se školou	x	483	545	555	743	795	724
Divky								
Celkem		7 333	2 846	2 921	2 909	3 017	3 038	2 980
v tom	dětský domov	4 624	2 130	2 147	2 130	2 234	2 227	2 210
	výchovný ústav	2 240	451	451	429	393	386	387
	diagnostický ústav	469	146	182	212	212	229	233
	dětský domov se školou	x	119	141	138	178	196	150

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1430>>.

Příloha č. 14: SWOT analýza Besedy (tabulka)

Tato SWOT analýza byla vypracována podle metody Alberta Humphreyho. V políčku, kde se protínají silné stránky a příležitosti, jsou nové metody vhodné pro rozvoj silných stránek. V kolonce příležitosti a slabých stránek jsou strategie pro odstranění slabín pro vznik nových příležitostí. V políčku, kde se protínají silné stránky s hrozbami, jsou strategie využití silných stránek pro zamezení externích hrozeb. Poslední políčko ukrývá strategie vypracované za účelem omezení těch hrozeb, které ohrožují slabé stránky sociální firmy.

SWOT analýza	Interní analýza		
		Silné stránky	Slabé stránky
Externí analýza	Příležitosti	1) Svázání s velkou zavedenou firmou 2) Produkce (využití sociálního problému) 3) Využití současné vlny bio a vegetariánského života 4) Multifunkčnost – prostor pro pořádání všelikých akcí (pronájem, poskytování zdarma jako investice, manažerské obědy)	1) Zvýšení sebevědomí, samostatnosti, zodpovědnosti a sociální adaptability, obecně sociální inkluze – klad pro chod firmy 2) Vhodná lokalita 3) Motivační systém – kariérní postup 4) Školení – jednak v oboru, jednak navíc (PC, angličtina apod.)
	Hrozby	1) Sociální firma: finance z evropských fondů, od sponzorů (až 15 %) 2) Zázemí v BSD (ukotvení, lidské, příp. i finanční zdroje, metodika práce, know-how marketingu NGO a práce se znevýhodněnými zaměstnanci, vazba na odborníky na problematiku znevýhodněnými zaměstnanci) 3) Potřeba jíst, pít a mít klid (hl. obědy – mnoho lidí nemá, kam chodit, dnešní solventnost a ochota platit za posezení a pohostinství slušné peníze)	1) Skvělý manažerský plán a zmapování trhu 2) Podpora a zaškolení znevýhodněných zaměstnanců (psychosociální podpora, poskytování poradenství (finance, bydlení) metodika práce se znevýhodněnými zaměstnanci) 3) Vytvoření přesných a jasných pravidel pro zaměstnance (porušení – jasné sankce) 4) Dobrá nabídka (žádoucí jídelníček, přijatelná, ale tržní cena), jedinečná image