

Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra sociální práce

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Bc. Andrea Preclíková

Sociální ekonomika a její potenciál při začleňování  
znevýhodněných skupin na trhu práce

Social economy and its potential for inclusion of disadvantaged  
groups in the labour market

Praha 2011

Vedoucí diplomové práce

PhDr. Jaroslava Šťastná

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla vřele poděkovat vedoucí této diplomové práce PhDr. Jaroslavě Šťastné za cenné rady, metodické vedení a podporu. Děkuji své rodině a blízkým za pochopení, oporu a trpělivost. Poděkování patří také zaměstnancům sociální firmy Modrý domeček za jejich čas a ochotu při realizaci výzkumu.

**Prohlašuji,**

že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 11. 1. 2011

.....

## **Abstrakt**

Sociální ekonomika je ekonomickou činností se sociálními a ekonomickými cíli, která může přinést rozvoj společnosti a nabídnout nový směr sociálnímu státu. Spojuje principy prosperity, udržitelného rozvoje, sociálního začleňování a rovných příležitostí s podnikáním a obecně prospěšnými aktivitami ve prospěch potřebných a znevýhodněných osob. Tato práce se zaměřuje na pojetí sociální ekonomiky v České republice a v zahraničí a vyzdvihuje sociální podnikání jako možnost řešení sociálního vyloučení a nezaměstnanosti znevýhodněných členů společnosti. V praktické části práce je uveden Kvalitativní výzkum dopadů zaměstnávání na osoby se zdravotním znevýhodněním pracující v sociální firmě Modrý domeček.

### **Klíčová slova**

sociální ekonomika  
sociální podnikání  
sociální firma  
zdravotní znevýhodnění

## **Abstract**

Social economy is an economic activity with social and economic objectives, which can lead to the development of society and offer a new direction for the welfare state. It combines the principles of prosperity, sustainable development, social inclusion and equal opportunities with entrepreneurship and charitable activities for the benefit of needy and disadvantaged persons. This thesis focuses on the concept of social economy in the Czech Republic and abroad and highlights the social entrepreneurship as an opportunity to address social exclusion and unemployment of disadvantaged members of the society. The practical part contains Qualitative research on the effects of employment on the handicapped persons in social firm „Modrý domeček“.

### **Key words**

social economy  
social entrepreneurship  
social firm  
disability

## Obsah

Úvod.....	6
1 Vymezení základních pojmů .....	9
1.1 Koncept sociální ekonomiky .....	9
1.2 Různá pojetí sociální ekonomiky.....	11
2 Sociální ekonomika a Evropská unie.....	15
2.1 Pojetí sociální ekonomiky Evropskou unií .....	15
2.2 Opatření na podporu sociální ekonomiky .....	16
2.3 Sociální ekonomika v ČR v hodnocení EU .....	18
3 Sociální ekonomika v České republice.....	19
3.1 Pojetí sociální ekonomiky.....	19
3.2 Podpora sociální ekonomiky ze strukturálních fondů.....	21
3.3 Cílové skupiny sociální ekonomiky.....	23
4 Sociální vyloučení a nezaměstnanost.....	24
4.1 Sociální vyloučení.....	24
4.2 Nezaměstnanost jako zdroj sociálního vyloučení .....	26
4.3 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.....	27
4.4 Politika sociálního začleňování .....	29
5 Zaměstnávání zdravotně postižených .....	31
5.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	32
5.2 Politika zaměstnanosti .....	34
5.3 Sociální služby pro zdravotně postižené.....	40
5.4 Reformy a legislativní změny .....	41
6 Sociální podnikání a sociální firmy .....	46
6.1 Sociální podnikání .....	46
6.2 Sociální firma.....	47
7 Kvalitativní výzkum dopadů zaměstnávání na osoby se zdravotním znevýhodněním pracující v sociální firmě Modrý domeček.....	51
7.1 Základní předpoklady výzkumu .....	51
7.2 Plán výzkumu .....	53
7.3 Výběr respondentů a metoda sběru dat.....	56
7.4 Vyhodnocení výzkumu .....	58
7.5 Shrnutí a diskuze.....	74
Závěr.....	77
Seznam literatury.....	79
Seznam příloh.....	83

## Úvod

Sociální ekonomika je relativně novým typem ekonomických činností, který v sobě spojuje jednak sociální, jednak ekonomické cíle. Rozvoj sociální ekonomiky autorka této práce považuje za velmi důležitý a hodný celospolečenské podpory, protože může být odpovědí na otázky týkající se udržitelného rozvoje, sociálního začleňování a rovných příležitostí ve společnosti.

Převažující tržní ekonomika přináší kromě ekonomického rozvoje také celou řadu negativních sociálních a environmentálních jevů, které je nutné nákladně řešit, které ekonomiku i celou společnost oslabují a vyčerpávají veřejné rozpočty.

Sociální problémy se v tradičně pojatých sociálních státech řeší přerozdělováním zdrojů ve prospěch osob potýkajících se se sociálními událostmi. V České republice veřejná správa a samospráva za tímto účelem zabezpečuje finanční pomoc jednotlivcům nebo dotacemi podporuje sociální služby, které mají problémy jednotlivců řešit. Tato státem podaná pomocná ruka však není všemocná a všudypřítomná.

Jak se ukazuje nejen v rozvojových zemích, je výhodnější hladovějícího naučit rybařit, než mu darovat rybu. Stejně tak se ve společnostech vyspělých zemí zejména v západní Evropě klade stále větší důraz na rovné příležitosti ve vzdělání a rovné šance na pracovní uplatnění s cílem zaměstnat co největší část populace v produktivním věku. Integrace znevýhodněných skupin na pracovní trh je zde vnímána jako klíčový způsob řešení různých sociálních problémů, protože dlouhodobá nezaměstnanost kromě snížení životní úrovně a ztráty pracovních návyků často vede také k sociální izolaci a k rozvoji a prohlubování dalších psychosociálních problémů, které vyžadují intervenci státu.

Je zřejmé, že tržně orientovaná ekonomika není už z principu schopná v dostatečné míře začlenit na pracovní trh skupiny sociálně,

zdravotně nebo ekonomicky znevýhodněné. Pro společnost a stát je ale přínosné tyto znevýhodněné skupiny na pracovní trhy integrovat.

Na důležitost sociálního začleňování a zvyšování zaměstnanosti se zaměřuje také Evropská unie v Lisabonské strategii, podle níž se měla EU stát do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou světa, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.<sup>1</sup> K dosažení tohoto cíle je mimo jiné třeba směřovat investice do boje proti sociálnímu vyloučení a rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání a aktivní politiky zaměstnanosti. Na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení zvyšováním zaměstnanosti se zaměřuje ve své prioritě inkluzivního růstu také rozvojová strategie Evropa 2020.<sup>2</sup>

Sociální ekonomika se rozvíjí v západní Evropě od 80. let 20. století jako nenásilné a efektivní řešení nezaměstnanosti osob nějakým způsobem znevýhodněných na pracovním trhu. Reaguje svou činností také na společenskou poptávku po službách a zboží s důrazem na princip trvale udržitelného rozvoje a šetrné využívání materiálních, finančních a lidských zdrojů.

Je nesporné, že nezaměstnanost, pokud je nedobrovolná a dlouhodobá, má na jedince i společnost významně negativní dopady a vede k sociálnímu vyloučení. Pracovní uplatnění a seberealizace jsou také velmi významnými faktory životní spokojenosti a mohou být nejdůležitějšími vlivy pro formování identity jedince. Osoby se zdravotním a jiným znevýhodněním mají méně příležitosti pro smysluplné pracovní uplatnění a vstup na pracovní trh je pro ně obtížnější.

Tato práce si klade za cíl představit sociální ekonomiku a sociální podnikání v Evropě i v ČR jako příležitost pro rozvoj společnosti, zmírnění sociální exkluze, snížení nezaměstnanosti a jejích negativních dopadů a obohacení tradičně pojaté tržní ekonomiky. První kapitola teoretické části této práce se věnuje především vyjasnění základních pojmů. Druhá a třetí kapitola představuje pojetí sociální ekonomiky v Evropské unii a České

---

1 URBAN, L., Lisabonská strategie.

2 European Commission, Europe 2020.

republice. V další kapitole se autorka zaměřuje na definici znevýhodněných skupin na trhu práce, nezaměstnanost a její důsledky a inkluzivní přístupy sociální politiky, především na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice.

V praktické části této práce je uveden kvalitativní výzkum v sociální firmě Modrý domeček v Řevnicích. Cílem provedeného výzkumu je zjištění a popis dopadů zaměstnání v sociální firmě na zaměstnance, kteří mají různá zdravotní znevýhodnění. Výzkumu se účastnily osoby se zdravotním nebo mentálním postižením a osoby s duševním onemocněním, které jsou zaměstnány v této firmě a zároveň jsou příjemci invalidního důchodu.

Tento výzkum byl uskutečněn na podzim roku 2010 v návaznosti na projekt Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky realizovaný společností Nová ekonomika o. p. s., který je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Vyústěním této diplomové práce je porovnání obecných charakteristik sociální ekonomiky s výsledky výzkumu v sociální firmě Modrý domeček.

# 1 Vymezení základních pojmů

Pojem sociální ekonomika (SE) dosud není vymezen v právním řádu ČR a definice SE stále prochází vývojem a mezioborovou diskuzí. Termín je pojímán dvěma způsoby. Jednak jako tzv. třetí sektor ekonomiky, jehož primárním cílem není zisk, jako je tomu v soukromém ziskovém sektoru, ale není součástí ani veřejného sektoru, státu. SE se podle tohoto pojetí uskutečňuje v prostoru mezi tržní ekonomikou, státem a veřejnými institucemi a občany státu.

Může být definován také úžeji jako oblast sociálního podnikání skrze charakteristiky sociálního podniku. Rozdíly v pojetí jsou také v jednotlivých evropských státech. Pro potřeby této práce uvedu několik nejvýznamnějších definic tak, jak je chápána v ČR a v zahraničí.

Rozpor v terminologii může způsobovat rozdílný překlad a pojetí termínů economics a economy v angličtině. V češtině jsou jednoznačné pojmy ekonomie (věda) a ekonomika (hospodářství, hospodaření), v angličtině je možné použít pro pojem ekonomika termíny economy i economics, slovo economics znamená také ekonomie.

## 1.1 Koncept sociální ekonomiky

### Sociální ekonomie

Social economics vysvětluje Dohnalová: „Sociální ekonomie je vědní obor zabývající se srovnávacím výzkumem vzniku, vývoje, významem a úlohou subjektů sociální ekonomiky, jejich vztahem k ostatním subjektům ekonomiky, (veřejné tržní regionální, národní i mezinárodní. Sociální ekonomie je nejen nová ekonomická disciplína, ale také multidisciplinární obor hledající souvztažnosti a podmíněnost s dalšími ekonomickými,

antropologickými, politologickými, psychologickými a sociologickými teoriemi.“<sup>3</sup>

### **Třetí sektor**

Sociální ekonomika úzce souvisí s vymezením třetího sektoru. „Třetí sektor (též občanský sektor, též neziskový sektor) kromě nevládních neziskových organizací zahrnuje i organizace příspěvkové, rozpočtové, odbory, politické strany a hnutí, zájmová sdružení právnických osob, družstva (pokud jsou zřizována za jinými účely než podnikání), nepodnikatelské obchodní společnosti (například společnosti s ručením omezeným, pokud jsou zřízeny k jiným účelům než k podnikání, případně i právnické osoby zřizované samostatnými zákony (například Česká akademie věd, Česká televize, Český rozhlas).“<sup>4</sup>

V tomto pojetí, které má svůj původ ve Francii, se pojmy třetí sektor, občanský sektor, neziskový sektor a sociální ekonomika prolínají. Činnost třetího sektoru založená na solidaritě a myšlenkách humanismu zakotvených ve Všeobecné deklaraci lidských práv je uskutečňována jednotlivci, kteří se sdružují do organizací (subjektů). Subjekty třetího sektoru organizují dobrovolnictví, zabezpečují služby například dříve zajišťované státem, stávají se partnerem státu v oblasti integrace a zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatel, reagují na potřeby ve společnosti, které není schopen uspokojovat stát a nebo ziskový sektor.<sup>5</sup>

### **Charta sociální ekonomiky**

V roce 1980 byla ve Francii sepsána Charta sociální ekonomiky, která „definuje hlavní hodnoty sdílené subjekty sociální ekonomiky:

- demokratický princip je prosazován jako základní prvek řízení;
- princip jeden člověk – jeden hlas je pravidlo rozhodování;
- princip svobodného zapojení členů v organizaci;

---

3 DOHNALOVÁ, M. Sociální ekonomika v evropském kontextu, s. 292

4 DOHNALOVÁ, M., Sociální ekonomika v evropském kontextu, s. 304.

5 DOHNALOVÁ, M., Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství. s. 6-7.

- vzdělávání a informovanost je prostředkem posilování vztahů mezi členy;
- právo na rozvoj každého subjektu;
- právo pozitivního přebytku. Ten nesmí být použit pro osobní zisk, ale musí sloužit společnému zájmu členů nebo zájmu organizace.<sup>6</sup>

## 1.2 Různá pojetí sociální ekonomiky

### Pojetí sociální ekonomiky a jejích subjektů společnosti CIRIEC

Podle definice společnosti CIRIEC (Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative – volně přeloženo jako Mezinárodní centrum pro výzkum a informace o veřejné, sociální a družstevní ekonomice), je sociální ekonomika „souborem soukromých formálně organizovaných, v rozhodování autonomních podniků, založených na svobodné možnosti členství, za účelem naplňování potřeb svých členů skrze produkci zboží a poskytování služeb, pojištění a financí.

Proces rozhodování a rozdělování zisku nebo přebytku mezi členy není přímo spojen s kapitálem nebo příspěvkem poskytnutým členy, každý člen má jeden hlas. Do oblasti sociální ekonomiky patří také soukromé formálně organizované společnosti, autonomní v rozhodování a založené na svobodné možnosti členství, které produkují netržní služby pro domácnosti a jejichž případné přebytky nemohou být užívány ekonomickými subjekty, které je financují, provozují nebo řídí.<sup>7</sup>

Subjekty sociální ekonomiky mohou mít různou podobu a právní formu. Je možné je rozdělit na subjekty v tržním nebo obchodním sektoru a subjekty netržního sektoru. Základní charakteristikou je však jejich hlavní

6 DOHNALOVÁ, M., Sociální ekonomika v evropském kontextu, s. 21-22.

7 „The set of private, formally-organised enterprises, with autonomy of decision and freedom of membership, created to meet their member's need through the market by producing goods and providing services, insurance and finance, where decision-making and any distribution of profits or surpluses among the members are not directly linked to the capital or fees contributed by each member, each of whom has one vote. The Social Economy also includes private, formally-organised organisations with autonomy of decision and freedom of membership that produce non-market services for households and whose surpluses, if any, cannot be appropriated by the economic agents that create, control or finance them.“ CHAVES, R., MONZÓN CAMPOS, J. L., The Social Economy in the European Union, s 8.

účel – naplňování potřeb osob spíše než zhodnocování kapitálu investorů. Tyto podniky mají další společné rysy:

- jsou soukromé, tedy nejsou řízené veřejným sektorem;
- jsou formálně organizované, tedy mají právní identitu;
- jsou autonomní v rozhodování, samy řídí a organizují své aktivity;
- členství je založeno na svobodné volbě, není povinné;
- rozdělování zisků nebo přebytků není úměrné vloženému kapitálu nebo příspěvkům členů, ale závisí na jejich činnosti v organizaci;
- ekonomická aktivita směřuje k vyhovění potřebám osob, rodin nebo domácností, jsou to organizace lidí, nikoliv kapitálu, pracující s kapitálem, ale nikoliv pro něj.<sup>8</sup>

### **Pojetí sociální ekonomiky sítě REVES**

Dohnalová uvádí definici převzatou ze zakladatelské charty Evropské sítě měst a regionů sociální ekonomiky REVES (European Network of Cities & Regions for the Social Economy, [www.revesnetwork.eu](http://www.revesnetwork.eu)), kde sociální ekonomika je součástí ekonomiky, kterou tvoří na státu nezávislé subjekty, jimiž jsou organizace a podniky, které produkují statky a služby obchodního i neobchodního charakteru se sociálním cílem. Uplatňují demokratickou účast svých členů a zaměstnanců, sledují cíle solidarity a obecného zájmu a nerozdělují svůj zisk mezi podílníky. Cílem činnosti sociálních podniků je poskytování sociálních a environmentálních produktů a služeb a nebo snaha o ekonomické činnosti s pozitivními vlivy na společnost a životní prostředí a používání postupů či metod práce, které mají významný sociální přínos.<sup>9</sup>

Organizace REVES pod pojem sociální ekonomika zahrnuje družstva, vzájemné společnosti, asociace, nadace a všeobecně takové organizace, které při své činnosti před kapitálem upřednostňují význam a

---

8 CHAVES, R., MONZÓN CAMPOS, J. L., The Social Economy in the European Union.

9 DOHNALOVÁ, M., Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství, s. 7-8.

přínos jednotlivce, sociálních cílů, dobrovolného a otevřeného členství, demokratických principů, solidarity a odpovědnosti, souladu v zájmech členů s obecnými zájmy, autonomního řízení a udržitelného využívání přebytků.<sup>10</sup>

### **Pojetí sociální ekonomiky sítě EMES**

Na tomto místě je třeba zmínit také práci Evropské výzkumné sítě EMES (European Research Network EMES - „The Emergence of Social Enterprises in Europe“), která se zabývá definováním třetího sektoru z širšího hlediska. Jacques Defourney, prezident výzkumné sítě, zde uvádí, že koncept sociální ekonomiky se rozvíjel již v 19. století, kdy vznikaly různé typy organizací a podniků jako reakce na problémy s transformací ekonomického systému. Vznikaly družstevní společnosti za účelem vzájemného prospěchu, které zajišťovaly produkci, spotřebu nebo například přístup k úvěrům, zdravotní péči a dalším službám na spravedlivější a demokratičtější bázi.

V dnešní době sociální ekonomika podle něho zahrnuje družstevní a pojišťovací společnosti, nadace a různé neziskové organizace, založené na principech třetího sektoru. Jejich primárním cílem je sloužit potřebám členů těchto organizací nebo širšímu veřejnému zájmu, nikoliv maximalizace a rozdělování zisku společníkům. Odlišují se také od veřejného sektoru. Ačkoliv neziskové organizace mohou dostávat dotace z veřejných zdrojů, aby plnily svůj účel, jsou to samostatně řízené soukromé organizace dodržující pravidlo „jeden člen, jeden hlas“.<sup>11</sup>

### **Pojetí sociální ekonomiky organizace Social Economy Europe**

Další organizací zabývající se výzkumem a rozvojem sociální ekonomiky na celoevropské úrovni je Social Economy Europe, založená v roce 2000 pod názvem CEP-CMAF. Jejím cílem je podporovat rozvoj subjektů sociální ekonomiky a posilování politického a právního uznání sociální ekonomiky, družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací

---

<sup>10</sup> European Network of Cities & Regions for the Social Economy, Social economy.

<sup>11</sup> DEFOURNEY, J. Social economy.

(cooperatives, mutual societies, associations and foundations - CMAF) na úrovni Evropské unie.<sup>12</sup>

Subjekty sociální ekonomiky podle organizace Social Economy Europe reagují na potřeby lidí ve všech společenských oblastech. Jsou pro ně charakteristické hlavně cíle a metody: je to způsob podnikání, který spojuje obecný zájem, ekonomickou výkonnost a demokratické fungování. Úspěšné sociální podniky vytvářejí pracovní příležitosti. Mají schopnost čelit současným problémům tím, že kombinují manuální práci, používání nových technologií a sociální integraci nejvíce ohrožených skupin. Sociální podniky v sobě spojují ekonomickou a sociální dimenzi podnikání a v globalizované ekonomice představují stabilizační prvek. Sociální ekonomika se zaměřuje především na tyto oblasti:

- sociální zabezpečení a sociální a zdravotní služby
- pojišťovací služby
- bankovní služby
- služby na úrovni obcí (čištění, opravy, údržba zelených ploch a bydlení, doprava atd.)
- vzdělávání, odborná příprava a výzkum
- kultura, sport a volnočasové aktivity
- cestovní ruch
- energie
- ochrana spotřebitelů
- průmyslová výroba
- zemědělská výroba
- řemeslná výroba
- stavebnictví, péče o životní prostředí a družstevní bydlení.<sup>13</sup>

---

12 Social Economy Europe, About us.

13 Social Economy Europe, Social economy.

## 2 Sociální ekonomika a Evropská unie

### 2.1 Pojetí sociální ekonomiky Evropskou unií

Sociální ekonomika a sociální podnikání jsou významně podporovány politikou Evropské unie, především v rámci podpory malých a středních podniků. Evropská komise přejímá definici SE vytvořenou organizací EMES, když pojímá SE spíše jako třetí sektor ekonomiky, kam zahrnuje družstva, neziskové organizace, občanská sdružení, nadace, vzájemné fondy a sociální podniky. Činnost těchto subjektů je založena na účasti členů těchto společností a společenské solidaritě a společným cílem je všeobecný veřejný zájem. Sociální podniky jsou podle Evropské komise charakterizovány významnou osobní účastí členů na řízení společnosti a jejich primárním cílem není vytváření zisku pro majitele nebo akcionáře.<sup>14</sup>

Sociální podniky svojí činností přispívají k implementaci důležitých cílů EU zejména v oblastech zaměstnanosti, sociální soudržnosti, regionálního rozvoje, ochrany životního prostředí, ochrany spotřebitelů a politiky sociálního zabezpečení. Evropská komise dále uvádí, že podíl podniků sociální ekonomiky na celkovém množství v EU je 10% v celkovém počtu 2 milionů podniků a zaměstnává více než 11 milionů placených zaměstnanců, což představuje 6% ekonomicky aktivního obyvatelstva EU. Z nich je 70% zaměstnáno v neziskových sdruženích, 26% v družstvech a 3% ve vzájemných fondech. Subjekty sociální ekonomiky jsou přítomny ve všech ekonomických odvětvích, například v bankovníctví, pojišťovnictví, zemědělství, řemeslných a komerčních službách, zdravotnictví a sociálních službách.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> European Commission, Social economy.

<sup>15</sup> European Commission, Social economy.

## **Charakteristika sociálních podniků**

Podle Evropské komise patří mezi společné rysy sociálních podniků následující principy:

- přispívají k efektivnější konkurenci na trhu, podporují solidaritu a soudržnost
- jejich primárním účelem není tvorba zisku, jejich činnost z principu směřuje ve prospěch zúčastněných stran
- většinou jsou řízeny na principu solidarity a vzájemnosti na základě pravidla „jeden člověk – jeden hlas“
- jsou flexibilní, inovativní a přizpůsobují se aktuální společenské a hospodářské situaci
- jsou založeny na odhodlání a aktivní účasti, často také na dobrovolné účasti.<sup>16</sup>

## **2.2 Opatření na podporu sociální ekonomiky**

V usnesení Evropského parlamentu přijatém v únoru 2009 o sociální ekonomice je zřetelná snaha podporovat rozvoj sociální ekonomiky vytvářením specifických podmínek a legislativními úpravami. Evropský parlament uznává koncepci SE, chápe význam SE pro ekonomický systém a považuje ji za klíčový prostředek pro plnění cílů Lisabonské strategie, protože SE vytváří a udržuje kvalitní pracovní příležitosti, podporuje demokratické fungování podnikání, sociální odpovědnost a aktivní začleňování ohrožených skupin. Evropský parlament v této rezoluci vyzývá Evropskou komisi a členské státy EU ke všeobecné podpoře sociálních podniků a spolupráci veřejné správy a sociálních podniků na lokální úrovni za účelem řešení místních problémů, protože sociální podnikání zlepšuje situaci na trhu práce, zajišťuje služby komunitní péče a přispívá k podpoře místního rozvoje a sociální soudržnosti.

---

<sup>16</sup> European Commission, Social economy.

Kromě vyjádření všeobecné podpory sociální ekonomiky v členských státech je zde kladen důraz také na ekonomickou soběstačnost sociálních podniků, snižování závislosti na dotacích a udržitelnost SE. Dále je zde vyzdvížena důležitost zvyšování povědomí o SE, vzdělávání a nutnost spolupráce veřejné správy se sociálními podniky.<sup>17</sup>

### **Evropský hospodářský a sociální výbor**

V rámci legislativních orgánů Evropské unie se tématu sociální ekonomiky věnuje Evropský hospodářský a sociální výbor - EHSV (European Economic and Social Committee - EESC), který umožňuje zástupcům zájmových skupin formálně vyjadřovat své názory, které jsou poté z tohoto poradního orgánu předávány Evropské komisi, Radě a Parlamentu.

Členové EHSV jsou nominováni vládami členských zemí a vybíráni ze tří zájmových skupin – zaměstnavatelů, zaměstnanců a zástupců různých zájmů. Zástupci různých zájmů jsou z organizací malých a středních podniků, zemědělské a řemeslné výroby, ale také svobodných povolání, uměleckých, vědeckých, ekologických a vzdělávacích společností, sdružení zastupujících zájmy rodin, osob se zdravotním postižením a spotřebitelů. Kategorii sociální ekonomiky zde zastupuje 39 členů z různých subjektů SE v čele s mluvčím, kterým je Miguel Ángel Cabra de Luna.<sup>18</sup>

Podpora rozvoje sociální ekonomiky a malých a středních podniků je významným trendem současné evropské politiky v oblasti ekonomické i sociální, v evropské strategii na příští desetiletí je také zdůrazňována potřeba rozvíjet udržitelnou vzdělanostní ekonomiku a inkluzivní společnost, bojovat proti chudobě a sociálnímu vyloučení. V rámci podpory malých a středních podniků je zřetelná nutnost změny legislativy a snížení administrativní zátěže. V některých členských zemích jsou na rozvoj sociální ekonomiky a vznik sociálních podniků cíleny prostředky z Evropského sociálního fondu. Evropská unie také ve spolupráci s organizacemi zaměřenými na výzkum sociální ekonomiky pořádá konference a odborné semináře.

---

<sup>17</sup> European Parliament, Resolution on Social economy.

<sup>18</sup> Social Economy Europe, European Economic and Social Committee and the EESC Social economy category.

## 2.3 Sociální ekonomika v ČR v hodnocení EU

Ve zprávě Rakouského Institutu pro výzkum malých a středních podniků o sektoru sociálního podnikání v Evropě je v části o České republice poukazováno na to, že sociální podnikání není oficiálně definováno v české legislativě, proto je také obtížné získat o sociálních podnicích komplexní data. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo v ČR v roce 2005 49 družstev, kde více než 50% zaměstnanců mělo zdravotní znevýhodnění.<sup>19</sup>

V této výzkumné zprávě se mezi sociální podniky zahrnují také poskytovatelé sociálních služeb a neziskové organizace s různým předmětem činnosti. Sociální podniky jsou zakládány za účelem vyrovnávání negativních dopadů tržní ekonomiky, zejména vysoké nezaměstnanosti znevýhodněných osob. Specifickou skupinou nezaměstnaných jsou osoby s nízkou úrovní vzdělání nebo bez kvalifikace. Sociální podniky v ČR vznikají mimo jiné také jako reakce na všeobecný trend stárnutí populace, který vytváří vysokou poptávku po službách sociální péče.<sup>20</sup>

Kromě některých institucí s celostátní působností a mezinárodními vazbami jsou v ČR převážně menší sociální podniky. Je to způsobeno jejich místním zaměřením, těžko předvídatelným přístupem k finančním zdrojům, ale také nejasnými majetkovými strukturami. Převažují neziskové organizace působící v oblasti poskytování sociálních služeb, které jsou dotovány státem. V oblasti zaměstnávání zdravotně postižených hrají významnou roli družstva. Na rozvoj sociální ekonomiky má výrazně pozitivní vliv možnost financování činnosti ze strukturálních fondů EU.<sup>21</sup>

---

19 Austrian Institute for SME Research, Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe.

20 Austrian Institute for SME Research, Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe.

21 Austrian Institute for SME Research, Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe.

### **3 Sociální ekonomika v České republice**

Sociální ekonomika není v ČR zakotvena v legislativě. Vymezení pojmu sociální ekonomiky se věnují zejména neziskové organizace, které provozují sociální firmy anebo jejichž cílem je zvyšování povědomí o SE a výzkum v této oblasti.

Za účelem definování sociální ekonomiky a stanovení principů sociálního podniku vznikla v ČR za podpory Evropského sociálního fondu v rámci Iniciativy Společenství EQUAL 2004-2006 při Národní tematické síti C „Posilování sociální ekonomiky, zejména komunitních služeb“ národní expertní skupina pro sociálně-ekonomické aktivity (NESEA). Skupinu tvořili zástupci akademické sféry, nadací, odborníci zabývající se sociální ekonomikou a zástupci rozvojových partnerství sdružených v tematické síti.<sup>22</sup>

#### **3.1 Pojetí sociální ekonomiky**

Definice sociální ekonomiky vytvořená v rámci expertní skupiny při Národní tematické síti C, která je uvedena na portálu [socialni-ekonomika.cz](http://socialni-ekonomika.cz) provozovaném společností Nová ekonomika, o. p. s., charakterizuje sociální ekonomiku jako „souhrn autonomních soukromých aktivit, uskutečňovaných různými typy organizací, jejichž cílem je služba členům nebo místní komunitě především prostřednictvím podnikání. SE je orientovaná na řešení otázek nezaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na principu trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. SE 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 členů/pracovníků do rozhodování a k samosprávě, vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál. Právní forma

---

<sup>22</sup> Greater London Enterprise, Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013.

subjektů není rozhodující, principiálním 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.<sup>23</sup>

Sociální ekonomika přispívá k účinné tržní konkurenci, nabízí potenciál pro vytváření nových pracovních míst a nových forem podnikání a zaměstnanosti, vychází převážně z aktivit členské základny, podporuje zapojování občanů a dobrovolnickou práci, posiluje solidaritu, soudržnost a procesy sociální inkluze minoritních sociálních skupin do majoritní společnosti. Působí preventivně proti rozvoji negativních sociálních jevů, přispívá k rozvoji regionů uspokojováním místních potřeb místními subjekty a zvyšuje zaměstnanost osob zdravotně či sociálně znevýhodněných.<sup>24</sup>

Sociální ekonomika představuje také protiváhu tržní ekonomiky ve smyslu vyrovnávání nerovností, které tržní ekonomika, tedy podnikatelská činnost za účelem zisku, ve společnosti vytváří. SE reaguje na problémy související s globalizací, změnou požadavků na pracovní síly a rozvíjí sociální soudržnost a solidaritu. Je to „soustava opatření směřujících ke zmírňování sociálních rozdílů mezi jednotlivci i celými skupinami lidí a mezi regiony, v nichž lidé žijí a působí.“<sup>25</sup>

Sociální ekonomika reaguje na společenské problémy znevýhodněných skupin nabídkou uplatnění prostřednictvím integrace na pracovní trh. Mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce patří osoby s nejrůznějším zdravotním nebo mentálním znevýhodněním, osoby v sociální tísní, příslušníci etnických menšin, cizinci, osoby potýkající se se závislostí na návykových látkách, osoby propuštěné z výkonu trestu, rodiny s malými dětmi, senioři a další. Služby sociální integrace pro tyto skupiny není možné dostatečně finančně zabezpečit prostřednictvím státu a státem dotovaných sociálních služeb. Tím je přirozeně vytvořen prostor pro rozvoj sociální ekonomiky.<sup>26</sup>

---

23 DOHNALOVÁ, M., Slovník pojmů.

24 Greater London Enterprise, Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013.

25 JAKL, L., Sociální ekonomika, s. 22.

26 Nová ekonomika, o. p. s., Co je sociální ekonomika?

## **3.2 Podpora sociální ekonomiky ze strukturálních fondů**

Pojetí SE v ČR významně ovlivňuje v současnosti nejdůležitější zdroj finančních prostředků vyčleněný na vznik a rozvoj sociálních firem – strukturální fondy Evropské unie. Rozvoj sociální ekonomiky je podporován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v prioritní ose 3 Sociální integrace a rovné příležitosti. V oblasti podpory 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb ve výzvě „Sociální ekonomika“ bude celkově rozdělena částka téměř 250 milionů Kč na neinvestiční projekty s cílem podpořit vznik a rozvoj nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání, které umožní osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným vstup na trh práce a do podnikatelského prostředí a jejich začlenění do společnosti. Sociální podniky mohou žádat také o investiční prostředky z Evropského fondu regionálního rozvoje (European Regional Development Fund - ERDF) v rámci Integrovaného operačního programu v oblasti intervence 3.1c „Investiční podpora sociální ekonomiky“.<sup>27</sup>

Podpořené podnikatelské aktivity by měly být v budoucnu ekonomicky samostatné a konkurenceschopné. Tato finanční podpora má vytvářet příležitosti pro zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, pomoci definovat optimální model sociálního podnikání v prostředí České republiky a tím vytvořit prostor pro rozvoj sociální ekonomiky jako standardního nástroje sociální politiky a podpory podnikání.<sup>28</sup>

Za sociální podnik pro účely této výzvy je považován podnik, kde je 30% zaměstnanců z cílových skupin, zaměstnanci jsou v maximální možné míře zapojováni do rozhodování a případný zisk v minimální výši 51% je použit pro rozvoj sociálního podniku nebo k naplňování obecně prospěšných

---

27 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“.

28 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“.

cílů. Sociální podnik je orientován lokálně, uspokojuje místní potřeby, využívá místní zdroje, vstupuje do místních iniciativ a přispívá k místnímu rozvoji.<sup>29</sup>

Výzva dále podporuje osoby samostatně výdělečně činné v rozvoji nových podnikatelských aktivit, pokud je tato osoba zároveň příslušníkem cílové skupiny.

### **Cílové skupiny projektů**

Za osoby sociálně vyloučené nebo osoby ohrožené sociálním vyloučením tedy podporované cílové skupiny jsou považovány:

- osoby se zdravotním postižením;
- děti, mládež a mladí dospělí ve věku 15-26 let s důrazem na mládež ohroženou sociálně patologickými jevy a nebo opouštějící ústavní zařízení;
- etnické a národnostní menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, které setrvale a dlouhodobě žijí na území ČR;
- cizinci dlouhodobě legálně žijící na území ČR (nepatří sem osoby z členských států EU a projekty také nemohou být výhradně zaměřeny na azylanty);
- osoby bez přístřeší;
- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody;
- oběti trestné činnosti, domácího násilí, obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané;
- osoby pečující o osobu blízkou;
- osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách.<sup>30</sup>

---

29 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“.

30 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“.

Výše uvedené cílové skupiny jsou ustanoveny poskytovatelem dotace jako podporované v dotačním titulu zaměřeném na sociální ekonomiku. Tento výčet cílových skupin však rozhodně není vyčerpávající. Jsou další skupiny osob, které mají obtížné postavení na pracovních trzích a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

### **3.3 Cílové skupiny sociální ekonomiky**

Existují skupiny osob, které jsou ohrožené sociálním vyloučením více než jiné. Tyto skupiny osob někdy nemusejí být jednoznačně definovatelné, jsou znevýhodněné na trhu práce a sociální ekonomika by se na ně měla zaměřovat. Jsou jimi:

- dlouhodobě nezaměstnaní;
- lidé se zdravotním, tedy mentálním, tělesným nebo smyslovým postižením a osoby s duševním onemocněním;
- lidé předdůchodového věku;
- lidé s nízkým vzděláním;
- lidé bez běžného sociálního a rodinného zázemí, tedy například osoby po návratu z výkonu trestu, z psychiatrické léčebny, po dlouhodobé nemoci, bezdomovci a mladiství z dětských domovů a výchovných ústavů;
- etnické menšiny;
- matky s malými dětmi;
- mladí nezaměstnaní bez stabilního bydlení;
- absolventi škol bez praxe;
- lidé zaměstnaní, kteří se však kvůli nízkým příjmům ocitají na hranici chudoby;
- přistěhovalci nebo uprchlíci.<sup>31</sup>

---

31 SLOBODNÍK, J., Úloha sociální ekonomiky ve zvyšování zaměstnanosti sociálně vyloučených skupin

## 4 Sociální vyloučení a nezaměstnanost

Sociální ekonomika se zabývá činností ve prospěch osob, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné na trhu práce. Osoby, které nemohou nalézt pracovní uplatnění, jsou ohrožené sociálním vyloučením. Sociální vyloučení představuje zásadně negativní společenský jev, s nímž je nutné bojovat. Zvyšování zaměstnanosti je jedním z klíčů ke zvyšování sociální soudržnosti.

### 4.1 Sociální vyloučení

Sociální vyloučení lze chápat jako „nedostatečnou účast jednotlivce, skupiny nebo místního společenství na životě celé společnosti, respektive nedostatečný přístup ke společenským institucím zajišťujícím vzdělání, zdraví, ochranu a základní blahobyt. Sociální vyloučení může mít různou úroveň a měnit se v čase. Fakticky znamená život v chudobě, bez účasti na trhu práce (u mladých lidí bez účasti na systematickém vzdělávání), bez přiměřeného bydlení, bez dostatečného příjmu, obvykle v izolaci či malé skupině podobně deprivovaných lidí pohybujících se na okraji společnosti.“<sup>32</sup>

Sociální vyloučení (exkluze) není důsledek pouze osobního selhání nebo nezaměstnanosti, příčinou mohou být také selhání demokratického a legislativního systému, trhu práce, sociálního státu a nebo rodiny a pospolitostního systému.<sup>33</sup>

Korimová vysvětluje pojem sociální exkluze jako „proces, prostřednictvím kterého jsou určití jednotlivci či skupiny vytlačováni na okraj společnosti a jsou omezováni plně na ní participovat v důsledku chudoby, nedostatku základních kompetencí, způsobilostí a příležitostí anebo v důsledku diskriminace. Následně se vzdalují (jsou izolováni) od zaměstnání, příjmu a příležitostí vzdělávání jako i od sociálních a komunitních sítí a aktivit. Mají velmi omezený přístup k rozhodovacím

---

obyvatel a projekt HEFAISTOS.

32 MATOUŠEK, O., Slovník sociální práce, s 217.

33 MAREŠ, P., Sociologie nerovností a chudoby.

orgánům a tak často pocítují bezmocnost a nemožnost řídit a kontrolovat rozhodnutí, která mají dosah na jejich každodenní život.“<sup>34</sup>

### **Dimenze sociálního vyloučení**

Sociální exkluze zasahuje do všech oblastí života. Percy-Smith v pojednání o sociálním vyloučení uvádí výčet dimenzí sociální exkluze a jejich ukazatele.

Indikátory ekonomické dimenze sociálního vyloučení jsou dlouhodobá nezaměstnanost, nestálost a nejistota zaměstnání, příjmová chudoba a nezaměstnanost všech členů domácnosti.

Sociální dimenze vyloučení se vyznačuje rozpadem tradičních domácností, nechtěnými těhotenstvími mladistvých, bezdomovectvím, kriminalitou a nespokojeností (revoltou vůči společnosti) mladistvých.

Politická dimenze sociálního vyloučení má následující ukazatele – nedostatek politických práv, nízká volební účast, nízká úroveň aktivity v komunitě, malý vliv a moc, odcizení a nedůvěra v politické procesy a sociální poruchy a výtržnosti.

V komunitě dochází k ničení životního prostředí a bytového fondu, rozpadu podpůrných sítí a exodu místních služeb.

V individuální rovině se sociální vyloučení projevuje zhoršením fyzického a duševního stavu, nedostatečným vzděláním a nízkou kvalifikací, ztrátou sebevědomí a sebedůvěry.

Skupinová dimenze sociálního vyloučení se vyznačuje koncentrací uvedených charakteristik v určitých sociálních skupinách – například u osob starších, zdravotně znevýhodněných, u příslušníků etnických minorit.<sup>35</sup>

### **Sociální inkluze**

Sociální inkluze (začleňování), opak sociální exkluze, je hlavním cílem sociální ekonomiky a sociálního podnikání a znamená „zapojení jednotlivců a nebo marginalizovaných (exkludovaných) skupin do života

---

34 KORIMOVÁ, G. a kol., Sociálne podnikanie a sociálny podnik, s. 17.

35 PERCY-SMITH, J., Policy responses to social exclusion.

společnosti a to ve smyslu získávání či znovunabytí přiměřené společenské (mezilidské) akceptace a komplexní integrace (občanské, ekonomické, sociální a politické), aby mohli svobodně participovat na životě společnosti.<sup>36</sup>

V právním řádu České republiky je sociální vyloučení pojímáno jako „vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace.“<sup>37</sup> Proces sociálního začleňování má zajistit osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením, že dosáhnou příležitostí, které jim umožní se do společnosti plně zapojit v oblasti ekonomické sociální i kulturní a žít způsobem života považovaným za běžný.<sup>38</sup>

V pojetí společnosti Člověk v tísní je sociální vyloučení důsledkem chudoby, nízkých příjmů, diskriminace, nízké úrovně vzdělání nebo špatných životních podmínek. Sociální vyloučení se vyznačuje nedostupností služeb a institucí, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí a je způsobeno omezeným přístupem ke zdrojům nezbytným pro zapojení do společnosti. Projevem sociálního vyloučení je například dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, nízká kvalifikace, život v prostorově vyloučených částech obcí, špatný zdravotní stav či rozpad rodin.<sup>39</sup>

Je třeba uvést, že sociální vyloučení je úzce propojeno s dlouhodobou nezaměstnaností. Tyto sociální jevy mohou být sobě navzájem v podstatě příčinou i důsledkem.

## **4.2 Nezaměstnanost jako zdroj sociálního vyloučení**

Význam zaměstnání v boji proti sociálnímu vyloučení je nepopiratelný. Trh práce velmi silně ovlivňuje procesy sociální inkluze, placená práce je zásadním integrujícím činitelem, pracující člověk je považován za plnoprávného člena společnosti. Nezaměstnanost, zejména

---

36 KORIMOVÁ, G. a kol., Sociálne podnikanie a sociálny podnik, s 17.

37 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Sociální začleňování.

38 Ministerstvo práce a sociálních věcí, Sociální začleňování.

39 Člověk v tísní, Sociální exkluze.

opakovaná nebo dlouhodobá je považována za hlavní zdroj sociálního vyloučení.<sup>40</sup>

Proto je zvyšování zaměstnanosti klíčovým nástrojem boje proti sociální exkluzi. V návaznosti na politiku EU v oblasti sociálního začleňování a zvyšování zaměstnanosti se v ČR uplatňuje Národní akční plán sociálního začleňování.

V Národní zprávě o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 – 2010 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kde je akční plán obsažen, se zdůrazňuje potřeba podpory znevýhodněných osob v zapojení na trh práce a zvyšování zaměstnanosti. V hodnotícím shrnutí se uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost je častější u žen a její nejčastější příčinou je nízké vzdělání. Negativními důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou vznik závislosti na státních institucích, nedostačující životní úroveň, ztráta motivace a pracovních návyků, pasivita a omezení sociálních kontaktů.<sup>41</sup>

Dlouhodobě nezaměstnaných osob v podílu nezaměstnaných stále přibývá. Je to způsobeno jednak strukturální nezaměstnaností, kdy nízkokvalifikované osoby nemohou již nalézt zaměstnání ve svém oboru, protože jejich profese víceméně zanikla a jednak negativní zkušeností těchto uchazečů a rezignací na hledání nového pracovního uplatnění.<sup>42</sup>

### **4.3 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností**

Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je nejvyšší u osob, u nichž dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Jedná se o věkové skupiny do 25 let nebo nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, s nízkou kvalitací, s potřebou zvláštní pomoci, tedy například osoby společensky nepřizpůsobivé, po výkonu trestu odnětí svobody nebo pocházející ze

---

40 MAREŠ, P., Pojetí konceptu sociálního vyloučení a sociálního začleňování v akademickém diskurzu a ve veřejně politické agendě.

41 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.

42 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.

sociokulturně znevýhodněného prostředí a osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců.<sup>43</sup>

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou také ohroženi dlouhodobě zaměstnaní (pokud zaměstnání ztratí), tedy nepružná pracovní síla, dále nekvalifikovaná pracovní síla, což platí především u žen, příslušníci etnických minorit, osoby s kumulovanými hendikepy, osoby ze zaostávajících a venkovských oblastí a osoby nespolehlivé nebo méně přizpůsobivé.<sup>44</sup>

### **Negativní dopady nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost má kromě aspektů ekonomických také významně negativní vliv na psychiku člověka. Způsobuje snížení životní úrovně a tím může vést k absolutní (existenční ohrožení) nebo relativní deprivaci (psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu). Míra spotřeby je v současnosti vyjádřením osobní identity a sociálního statusu. Nutnost omezit spotřebu, zejména navenek viditelnou, přináší pocit osobního selhání.<sup>45</sup>

U nezaměstnaného se mění vnímání času a narušuje se dříve jasná struktura dne. Volný čas je u zaměstnaných využíván k odpočinku od práce, v nezaměstnanosti postrádá svůj význam, protože je neomezený a kvůli chybějící struktuře a často také vlivem nedostatku finančních prostředků postupně převládne pasivita a ztráta motivace k aktivnímu trávení času. Pasivita, ale také stigmatizace spojená s nezaměstnaností vedou postupně k sociální izolaci.<sup>46</sup>

Důsledkem nezaměstnanosti je ztráta sociálního statusu. Nezaměstnaný se potýká s tlakem společnosti, aby změnil svou situaci i za cenu vykonávání podřadné práce. Nemůže-li najít zaměstnání, je považován za líného a zodpovědného za svou situaci.<sup>47</sup>

---

43 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.

44 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.

45 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.

46 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.

47 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá

Nezaměstnanost zasahuje celý rodinný systém a může vést až k rozpadu rodin, zejména u rodin s dětmi, pokud je bez práce muž. U nezaměstnaných také často dochází ke zhoršení zdravotního stavu, subjektivním neurotickým potížím a nebo psychosomatickým poruchám vlivem působení stresu. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je vyloučení ze společnosti, rezignace, apatie a častější výskyt sociálně patologických jevů.<sup>48</sup>

#### **4.4 Politika sociálního začleňování**

V Národním akčním plánu sociálního začleňování je kladen důraz na posílení integrace sociálně vyloučených osob a osob sociálním vyloučením ohrožených a to posilováním jejich sociálních dovedností při hledání zaměstnání, odstraňování bariér vstupu na pracovní trh a udržení se na něm.<sup>49</sup>

Prioritou je také podpora rodin se specifickými potřebami za účelem jejich ekonomické soběstačnosti, rovného přístupu ke zdrojům a službám a možnostem pracovního uplatnění jejich členů. Další skupiny osob, které budou podporovány ve vstupu na trh práce a jejichž vyšší zaměstnanost je cílem této strategie, jsou osoby se zdravotním postižením, mladiství a osoby ekonomicky neaktivní.<sup>50</sup>

V rámci politiky sociálního začleňování jsou podporovány inovativní aktivity v oblasti sociální ekonomiky, které umožní znevýhodněným osobám vstup na trh práce a do podnikatelského prostředí nebo k veřejným službám. Rozvoj sociální ekonomiky podpoří také vzdělávání v principech SE a v realizaci podnikatelských záměrů v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob pro zástupce obcí a krajů, neziskové

---

nezaměstnanost a její důsledky.

48 PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.

49 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.

50 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.

organizace, poskytovatele a zadavatele sociálních služeb a pracovníky v sociálních službách.<sup>51</sup>

Nejvýznamnějším dokumentem v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob je bezpochyby zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten vymezuje v § 33 skupiny osob, jimž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jsou to:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let od ukončení studia, nejdéle však do 30 let,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let,
- osoby vedené v evidenci déle než 6 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc – osoby v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřízpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

---

51 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.

## 5 Zaměstnávání zdravotně postižených

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Definuje osoby se zdravotním postižením na základě přiznání invalidity orgánem sociálního zabezpečení a uvádí definici osoby zdravotně znevýhodněné. V předchozí právní úpravě bylo ustanoveno pro osoby se zdravotním postižením označení občan se změněnou pracovní schopností, respektive občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Tato terminologie byla nahrazena termíny osoba se zdravotním postižením, respektive osoba s těžším zdravotním postižením.<sup>52</sup>

Zákonem č. 306/2008 Sb., s účinností od 1. 1. 2010 došlo ke změně terminologie a vymezení invalidity. Pojem plná invalidita byl nahrazen pojmem invalidita třetího stupně (pokles pracovní schopnosti nejméně o 70%), částečná invalidita se nově označuje termínem invalidita druhého stupně, pokud byla částečná invalidita přiznána na základě poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50%, ale nejvíce o 69%. Pokud je pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti 35% - 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně.

### **Osoby se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením jsou osoby uznané invalidními ve všech stupních a osoby uznané jako zdravotně znevýhodněné. Osoba s těžším zdravotním postižením je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v třetím stupni, osoba se zdravotním postižením je osoba uznaná invalidní v prvním nebo druhém stupni.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> KOMENDOVÁ, J., Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů.

<sup>53</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Invalidní důchody.

## **Osoby se zdravotním znevýhodněním**

Rozhodnutím úřadu práce na základě žádosti o posouzení může být osoba, která není invalidní, uznána zdravotně znevýhodněnou (OZZ), pokud má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění. Osoba uznaná zdravotně znevýhodněnou je v pracovněprávních vztazích posuzována jako osoba se zdravotním postižením.<sup>54</sup>

### **5.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením (OZP) mají ze zákona právo na zvýšenou ochranu na trhu práce a na pracovní rehabilitaci. Rehabilitace je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání a zajišťuje úřad práce na základě žádosti OZP. Zahrnuje poradenství v oblasti volby povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.<sup>55</sup>

S ohledem na kvalifikaci a zdravotní stav úřad práce sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Osoba se zdravotním postižením může také využít nabídky rekvalifikačních kurzů nebo podporu při zapracování a přípravě k práci, která může trvat nejvýše 24 měsíců a jejímž cílem je získání znalostí, dovedností a návyků pro výkon zvoleného zaměstnání.<sup>56</sup>

---

54 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Definice osob se zdravotním postižením.

55 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

56 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **Příspěvky pro zaměstnavatele OZP**

Zaměstnavatel, který provádí přípravu k práci může požádat o úhradu nákladů spojených s přípravou k práci OZP od úřadu práce. Úřad práce může také přispět zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa pro OZP. Toto pracovní místo musí být provozováno nejméně 2 roky a příspěvek úřadu práce na jedno pracovní místo může činit osmi až čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle množství vytvořených pracovních míst a typu chráněného pracovního místa. Příspěvek může být poskytnut také přímo osobě se zdravotním postižením na výkon samostatně výdělečné činnosti.<sup>57</sup>

Zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením může požádat o příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Výše příspěvku se stanovuje podle skutečných mzdových nákladů na zaměstnance OZP do maximální výše 8 000Kč.<sup>58</sup>

Pokud je na pracovišti zaměstnavatele na základě dohody s úřadem práce zaměstnáno více než 60% OZP, jedná se o chráněnou pracovní dílnu, na jejíž zřízení je úřadem práce poskytován příspěvek Zaměstnavatel může žádat o příspěvek od úřadu práce na podporu zaměstnávání OZP, pokud více než 50% jeho zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením<sup>59</sup>

### **Povinný podíl zaměstnávání OZP**

Zákon o zaměstnanosti dále stanoví povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v podílu 4%. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit také formou zadávání zakázek, odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů s více než 50% zaměstnanců OZP nebo odebíráním výrobků chráněných dílen nebo zadáváním zakázek těmto subjektům, stejně tak odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. Pokud zaměstnavatel neplní stanovenou povinnost výše uvedenými způsoby,

---

57 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

58 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

59 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

je povinen odvádět do státního rozpočtu ročně částku ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za každého zaměstnance – OZP, kterého měl zaměstnat.<sup>60</sup>

## 5.2 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je realizována státem a dalšími subjekty na trhu práce. Podílejí se na ní zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace a organizace zaměstnavatelů. Zahrnuje zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, poskytování informační, poradenské a zprostředkovatelské činnosti, poskytování podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, vytváření strategií rozvoje lidských zdrojů a podporu přístupu na pracovní trh osobám znevýhodněným a další činnosti.<sup>61</sup>

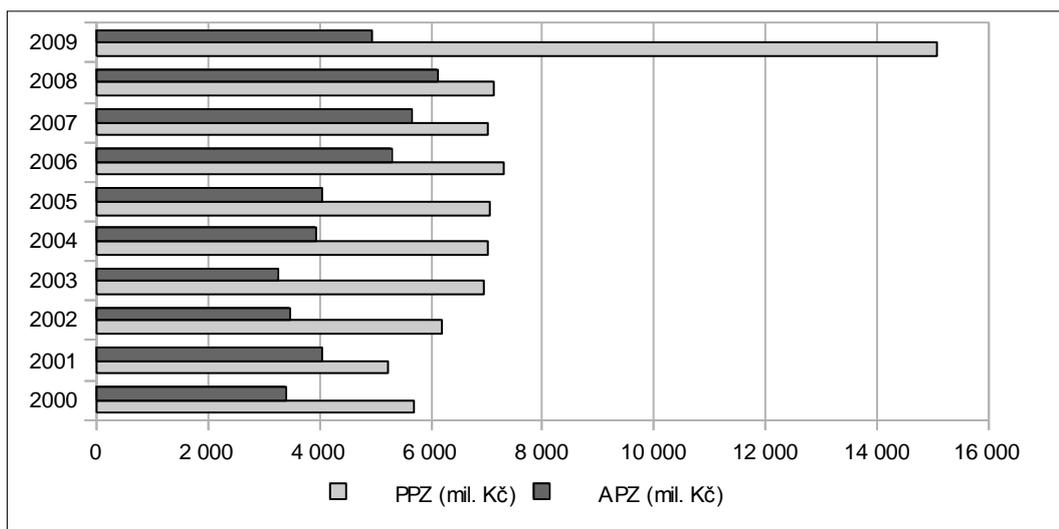
Cílem politiky zaměstnanosti je dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a také efektivní a produktivní využití zdrojů pracovních sil prostřednictvím vytváření pracovních míst, zvyšování adaptability a flexibility pracovní síly a zajištěním hmotné podpory osobám nezaměstnaným. Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na pasivní politiku zaměstnanosti, která spočívá ve vyplácení finanční podpory v nezaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti, která má za cíl podporovat a aktivizovat uchazeče o zaměstnání a vytvářet pracovní místa pro osoby obtížně zaměstnatelné.<sup>62</sup>

---

60 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

61 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Státní politika zaměstnanosti.

62 MATOUŠEK, O., Slovník sociální práce.



Graf. č. 1 Výdaje na politiky zaměstnanosti. Zdroj: Čechová, H., Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2009.<sup>63</sup>

### Aktivní politika zaměstnanosti

V České republice se za účelem zvýšení zaměstnanosti uplatňuje aktivní politika zaměstnanosti (APZ) prostřednictvím úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a spolupracujících subjektů. Aktivní politika zaměstnanosti využívá aktivní a preventivní opatření s cílem zvyšovat kvalifikaci a zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání.<sup>64</sup>

Potvrzuje se, že čas negativně ovlivňuje snahu nezaměstnaného najít si pracovní uplatnění a intenzita hledání se postupem času snižuje až k naprosté rezignaci a přizpůsobení se životu v nezaměstnanosti. Nezaměstnaní jsou v ČR systémem podpory v nezaměstnanosti motivováni k rychlému nalezení pracovního uplatnění nebo finančními kompenzacemi podporováni k účasti na programech aktivní politiky zaměstnanosti, aby se zvýšila jejich kvalifikace a šance na nalezení pracovního uplatnění. V rámci APZ je podpora cílena také na zaměstnavatele za účelem vytváření pracovních míst a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

<sup>63</sup> ČECHOVÁ, H., Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2009.

<sup>64</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Počet uchazečů zař. do APZ za rok	126678	44432	45214	36894	31924	30275	46549	66707	92770	87562	75719
Podíl uchazečů zař. do APZ na prům. počtu uchazečů (%)	77,6	28,6	26,3	23,7	19,9	13,8	14,9	15,1	19,7	19,7	15,9
Průměrné náklady na 1 zařazeného do APZ (tis. Kč)	13,6	16,9	15,9	17,1	17,3	18	18,9	25,8	36,7	34	34,9

Tab. č. 1 Počty uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti. Zdroj: Čechová, H., Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2009 <sup>65</sup>

### Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

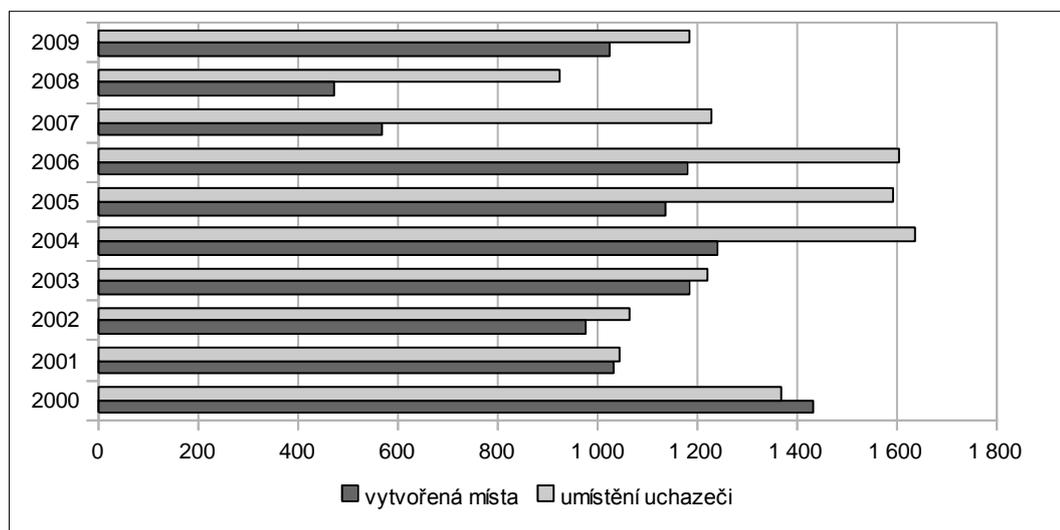
Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny pro zaměstnance a zaměstnavatele. Jsou zaměřené na zvyšování zaměstnanosti a vytváření pracovních míst.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

<sup>65</sup> ČECHOVÁ, H., Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991 – 2009.

Dalšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.<sup>66</sup>



Graf č. 2 počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů – osob zdravotně postižených v letech 2000-2009. Zdroj: Čechová, H., Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2009

### Rekvalifikace

Rekvalifikace je vzdělávání za účelem udržení, obnovy nebo rozšíření kvalifikace nebo získání nové kvalifikace. Prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů ji zajišťují úřady práce pro uchazeče o zaměstnání, pokud struktura poptávky na trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a rekvalifikace umožní získání pracovního uplatnění. O obsahu a rozsahu rekvalifikace rozhoduje úřad práce na základě posouzení zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována a hradí také náklady na rekvalifikaci.<sup>67</sup>

Rekvalifikace může být poskytnuta také zájemcům o zaměstnání, pokud jsou příslušníci skupiny ohrožené na trhu práce. Uchazečům i

<sup>66</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

<sup>67</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

zájemcům o zaměstnání hradí úřad práce veškeré náklady na rekvalifikační kurz, uchazeči náleží také podpora při rekvalifikaci. Rekvalifikace může probíhat také u zaměstnanců v zájmu zachování jejich pracovního uplatnění u stávajícího zaměstnavatele. Náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci zaměstnanců v tom případě hradí plně nebo částečně úřad práce, nehradí však náhradu mzdy.<sup>68</sup>

### **Investiční pobídky**

Investiční pobídky se poskytují ve formě hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření pracovních míst nebo na rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců.

Investiční pobídky se realizují pouze v oblastech, kde je míra nezaměstnanosti rovna nebo vyšší průměrné míře nezaměstnanosti v ČR. Zároveň platí, že výše finanční podpory zaměstnavateli je vyšší, čím vyšší je míra nezaměstnanosti v dané oblasti, aby byli zaměstnavatelé motivováni vytvářet pracovní místa v oblastech s vyšší mírou nezaměstnanosti.<sup>69</sup>

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezenou pracovní příležitostí v oblasti údržby a nebo úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací a v jiných činnostech ve prospěch obcí, státních institucí a obecně prospěšných institucí.

Tyto příležitosti jsou vytvářeny především pro osoby obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané na období maximálně jednoho roku. Zaměstnavatel, u veřejně prospěšných prací jsou zřizovateli zejména obce a města, může od úřadu práce na základě dohody dostávat příspěvek na úhradu mzdových nákladů.<sup>70</sup>

---

68 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

69 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

70 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou zřízena nebo vyhrazena zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce pro osoby evidované na úřadu práce, kterým není možné jiným způsobem pracovní uplatnění zajistit. Za společensky účelné pracovní místo se považuje také zahájení samostatné výdělečné činnosti takovou osobou.

Podpora na společensky účelné pracovní místo se poskytuje ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru nebo úhrady mzdových nákladů.

Tato pracovní místa se zřizují za předpokladu nízkého stavu nabídky volných míst z územního a profesního hlediska a to zejména pro osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle §33 zákona o zaměstnanosti.<sup>71</sup>

### **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je určen osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a kterým byl přiznán příspěvek při zřízení společensky účelného pracovního místa.<sup>72</sup>

### **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců se poskytuje zaměstnavateli, který zajišťuje denní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání, pokud není v místě organizována hromadná doprava nebo nevyhovuje časovým potřebám zaměstnavatele.

Příspěvek může být přiznán také zaměstnavatelům, kteří zajišťují dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, pokud tyto osoby nemohou využívat hromadnou dopravu kvůli svému zdravotnímu stavu. Výše příspěvku činí maximálně 50% nákladů na dopravu, respektive 100% v případě dopravy pro zaměstnance se zdravotním postižením.

---

71 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Aktivní politika zaměstnanosti.

72 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování ve výši poloviny minimální mzdy se poskytuje po dobu maximálně tří měsíců zaměstnavateli, který přijímá uchazeče o zaměstnání, jemuž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona o zaměstnanosti.

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program, kdy zaměstnavatel nemůže zajistit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na úhradu náhrady mzdy po dobu nejvýše šesti měsíců v maximální výši poloviny minimální mzdy.<sup>73</sup>

## **5.3 Sociální služby pro zdravotně postižené**

Poskytování sociálních služeb pro osoby zdravotně postižené upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Ve vztahu k zaměstnání jsou pro osoby se zdravotním postižením kromě odborného poradenství určeny služby sociální rehabilitace, sociálně aktivizační služby a sociálně terapeutické dílny.

Sociální rehabilitace se zaměřuje na nácvik konkrétních dovedností potřebných k dosažení samostatnosti a soběstačnosti s cílem najít pro osobu se zdravotním postižením vhodné zaměstnání.

Sociálně terapeutické dílny jsou služby poskytované osobám se zdravotním postižením, které není možné umístit na otevřeném nebo chráněném pracovním trhu. Tyto ambulantní služby spočívají v dlouhodobé pravidelné podpoře ve zdokonalování dovedností a pracovních návyků prostřednictvím pracovní terapie.

---

73 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Aktivní politika zaměstnanosti.

Sociální rehabilitace je zaměřená na získávání schopností a nebo nácvik dovedností k dosažení samostatnosti, soběstačnosti a nezávislosti. Cílem této služby je nalezení pracovního uplatnění pro osobu se zdravotním postižením.<sup>74</sup>

Neziskové organizace poskytují v rámci výše uvedených služeb programy tzv. podporovaného zaměstnávání a zřizují tréninková pracovní místa.

Podporované zaměstnávání spadá pod sociálně aktivizační služby. Osoba se zdravotním postižením je podporována pracovním asistentem na běžném pracovišti, které není přizpůsobeno nebo speciálně vytvořeno pro osoby se zdravotním postižením – není to např. chráněné pracovní místo. Osoba se zdravotním postižením využívá individuální podpory pracovního asistenta při zvládání náročných situací nebo při nácviku činností nutných pro výkon zaměstnání.

Tréninkové pracovní místo je vytvořeno speciálně pro osoby se zdravotním postižením za účelem získání schopností a dovedností nezbytných pro vykonávání konkrétního zaměstnání. Na tréninkovém pracovním místě je osobě se zdravotním postižením poskytována podpora pracovním asistentem.<sup>75</sup>

## **5.4 Reformy a legislativní změny**

### **Národní program reforem ČR 2008-2010**

Politice zaměstnanosti, začleňování na trhu práce a zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce se věnuje také Národní program reforem ČR 2008 – 2010. Tento program shrnuje dosavadní legislativní kroky v otázkách zaměstnanosti, popisuje současný stav, priority vlády a stanovuje reformní plán do budoucna.

Navazuje na rozhodnutí Rady EU o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států z roku 2008, které v souladu s Lisabonskou

---

74 Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, Služby sociální prevence.

75 MATOUŠEK, O., Sociální služby.

strategií stanovuje priority v oblasti politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti by měla podporovat plnou zaměstnanost, protože dosažení dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti či neaktivity je zásadním předpokladem hospodářského růstu a posilování sociální soudržnosti. Je podporována snaha o zlepšení kvality a produktivity práce a posilování hospodářské, sociální a územní soudržnosti. Důraz je kladen na sociální začleňování, boj proti chudobě, zapojení znevýhodněných osob do zaměstnání a vyrovnání zaostávajících regionů.<sup>76</sup>

V oblasti zaměstnanosti byly pro roky 2005-2008 stanoveny priority podporující sociální inkluzi a zvyšování zaměstnanosti osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Důraz byl kladen na řešení těchto „nedostatků“:

- nedostatečná motivace osob bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací k přijetí zaměstnání a udržení se v něm,
- nedostatečná nabídka a rozsah sociálních služeb zaměřených na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením,
- nedostatečné zapojení žen-matek, starších občanů, osob s nízkou kvalifikací a dalších znevýhodněných a neaktivních osob do trhu práce,
- nedostatečná úroveň profesní a geografické mobility obyvatel,
- nedostatečná realizace plně funkčního systému celoživotního učení, zejména dalšího odborného vzdělávání.<sup>77</sup>

Reforma a modernizace sociální politiky, politiky zaměstnanosti a trhu práce má respektovat principy flexicurity (tento pojem vyjadřuje soubor opatření podporující flexibilitu – flexibility – pracovníků na trhu práce spolu se zachováním jistoty – security – příjmu a pracovních podmínek). Zaměří se na modernizaci pracovněprávních vztahů, aktivní politiky služeb zaměstnanosti, funkční i fyzickou mobilitu pracovní síly a modernizaci systémů sociálního zabezpečení.

---

76 Rozhodnutí Rady EU. Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států

77 Národní program reforem ČR 2008-2010, s. 62.

V rámci reformy veřejných financí byly k 1. lednu roku 2008 zavedeny změny ve všech oblastech sociální politiky. Byla zrušena automatická valorizace, aby bylo možné zabránění růstu mandatorních sociálních výdajů. Reformní snahy usilují o zvýšení zaměstnanosti a větší flexibilitu trhu práce k zabezpečení hospodářského růstu, stability veřejných financí a zvýšení konkurenceschopnosti. „Do roku 2010 budou reformní opatření směřovat ke splnění těchto cílů – 70% celkové zaměstnanosti, 60% zaměstnanosti žen a 50% zaměstnanosti občanů věkové skupiny 55-65 let. Mezi hlavní cíle pro roky 2008-2010 patří<sup>78</sup>:

- zavést do systému motivační prvky pro občany (ohrožené sociálním vyloučením) k aktivnímu a rychlému řešení jejich nepříznivé sociální situace a začlenění do trhu práce,
- usilovat o pružný a mobilní trh práce, včetně sladění rodinného a pracovního života,
- zjednodušit regulaci podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z tzv. třetích zemí na český trh práce,
- zavést plán realizace strategie celoživotního učení,
- zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání a
- zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.<sup>79</sup>

V oblasti sociálního byl kladen důraz na zajištění inkluzivních trhů práce, zvýšení přitažlivosti práce a změnu politiky tak, aby se osobám hledajícím zaměstnání, osobám znevýhodněným a neaktivním vyplatilo pracovat. Aktivní politika zaměstnanosti byla významně podpořena realizací projektů z Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení zaměstnanosti, rovné příležitosti a integraci na trh práce.

---

78 Tyto ambiciózní cíle se nepodařilo naplnit. Míra celkové zaměstnanosti osob ve věku 15 a více let činila ve 3. čtvrtletí roku 2010 54,5%. Míra zaměstnanosti žen ve 3. čtvrtletí roku 2010 činila 45,2% a míra zaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let za stejné období činila 46,5%. Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 činila ve 3. čtvrtletí roku 2010 65,4%. Zdroj: Český statistický úřad, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 3. čtvrtletí 2010.

79 Národní program reforem ČR 2008-2010, s. 63.

Změnou prošly dávkové systémy s cílem posílit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin zpřísněním podmínek nároku na sociální dávky. Výhled na rok 2009 stanovil jako prioritu propojení trhu práce se systémem pomoci v hmotné nouzi s cílem zvýhodnit aktivní osoby, které naleznou zaměstnání, účastní se programů aktivní politiky zaměstnanosti nebo dobrovolně pracují ve prospěch obce. Zlepšit pružnost a mobilitu na trhu práce mělo zpřísnění podmínek pro přiznání podpory na straně zaměstnanců a motivační programy k vytváření zkrácených pracovních úvazků na straně zaměstnavatelů. Podpora má směřovat k rozvoji školení a rekvalifikací s cílem zmírnit nezaměstnanost strukturálního charakteru. Vzdělávání a adaptabilita zaměstnanců byla podporována také prostřednictvím strukturálních fondů.

### **Zpráva o plnění národního programu reformem**

V polovině programovacího období vyhodnoceny dosavadní výsledky reformních plánů. Na plnění programu měla velký vliv hospodářská krize. Ve Zprávě o plnění národního programu reformem z října roku 2009 jsou popsány změny, které se podařilo uskutečnit. Do reformního plánu významně zasáhla hospodářská krize a veškerá snaha v oblasti zaměstnanosti se ubírala k řešení jejích dopadů. Byly sníženy sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele i osoby samostatně výdělečně činné a také zavedeny jednorázové úlevy v odvodech za účelem zachování pracovních míst zlevněním pracovní síly.

Byly zpřísněny podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti zejména při projevech neochoty spolupráce s úřady práce. Doba vyplácení podpory se snížila o jeden měsíc, ale zvýšila se částka vyplácená v prvních dvou měsících vyplácení podpory, takže celkový objem vyplacených prostředků zůstal zachován. Byl zaveden institut veřejné služby pro osoby dlouhodobě pobírající pomoc v hmotné nouzi. Částka vyplácená v hmotné nouzi je vyšší, pokud se příjemce dávky dobrovolně aktivně zapojí do veřejné služby ve prospěch obce.

V reakci na hospodářskou krizi byly navýšeny prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti zejména z prostředků z ESF, ze státního rozpočtu byly financovány chráněné dílny a podpora zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP. Byla posílena síť poradenských služeb. K zachování zaměstnanosti v krizi zasažených podnicích byly vytvořeny dva dotační tituly (Vzdělávejte se! a Školení je šance) zaměřené na vzdělávání zaměstnanců ve firmách nucených omezit výrobu. Význam strukturálních fondů v oblastech aktivní politiky zaměstnanosti a vzdělávání se s hospodářskou krizí ještě zvýšil. Vlivem změny politické situace tento program ztratil svůj účel a zamýšlené reformy byly přehodnocovány.<sup>80</sup>

### **Programové prohlášení vlády v oblasti zaměstnanosti**

Vláda Petra Nečase nezmiňuje ve svém programovém prohlášení sociální ekonomiku, pouze deklaruje podporu malým a středním podnikům. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti chce vláda zefektivnit využívání jejích nástrojů a více směřovat finanční prostředky zaměstnavatelům. Chce také podporovat nezaměstnané poskytováním podpory v nezaměstnanosti v podpůrné době, pokud začnou podnikat. Vláda navrhne změnu v zákoníku práce za účelem zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a motivace zaměstnavatelů k tvorbě pracovních míst.<sup>81</sup>

---

80 Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008-2010.

81 Programové prohlášení Vlády České republiky.

## **6 Sociální podnikání a sociální firmy**

Sociální podnikání je příležitostí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mají obtížnější pozici na pracovním trhu a právě sociální podnikání může být oblastí, kde mohou OZP najít pracovní uplatnění.

### **6.1 Sociální podnikání**

Vymezení sociálního podnikání uvádí ve Srovnávací analýze modelů sociální ekonomiky organizace Greater London Enterprise. „Sociální podnikání řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje a svou činností podporuje solidární chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje.“<sup>82</sup>

#### **Trojí prospěch**

Sociální podniky, jako subjekty sociální ekonomiky, vycházejí z principu trojího prospěchu neboli trojí zodpovědnosti – ekonomické, sociální a environmentální. „Trojí zodpovědnost (v angličtině triple bottom line) je princip, podle kterého by činnost podniku měla stát na třech pilířích: ekonomické prosperitě, kvalitě životního prostředí a společenském kapitálu. Pojetí trojí zodpovědnosti vyžaduje, aby byl podnik zodpovědný spíše subjektům, které mohou být, ať již přímo či nepřímo, jeho činností ovlivněny, než vlastním podílníkům.“<sup>83</sup>

Sociálním kapitálem se rozumí souhrn vazeb a vztahů, které využívají osoby, organizace nebo místní komunita k naplňování svých záměrů. Sociální kapitál posiluje solidaritu, sounáležitost a rozvíjí občanskou společnost. „Existence sociálního kapitálu snižuje tlak na čistě monetární a

---

82 Greater London Enterprise, Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013, s. 14

83 Greater London Enterprise, Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013, s. 14

tržní řešení různorodých situací, je významnou složkou osobního/místního bohatství (vedle kapitálu ekonomického, kulturního a symbolického).<sup>84</sup>

Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky (SP). Podle občanského sdružení Fokus Praha sdílejí sociální podniky specifické charakteristiky. Orientují se na podnikání, jsou přímo zaměřeny na tržní produkci výrobků a služeb. Mají explicitně vymezené sociální a/nebo environmentální cíle a dále je pro ně charakteristické sociální vlastnictví. Jsou to autonomní organizace, jejichž řízení a vlastnická struktura jsou běžně založeny na spoluúčasti zainteresovaných. Sociální podniky jsou odpovědné širší komunitě za sociální, environmentální a hospodářský dopad. Zisk může být rozdělen mezi zainteresované nebo využit ve prospěch komunity. Právní forma sociálního podniku není příliš důležitá, SP je spíše vymezen svou povahou a vlastnostmi.<sup>85</sup>

## 6.2 Sociální firma

Typem sociálního podniku je sociální firma, podle definice Fokus Praha o. s. a o. s. Sananim „konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby výrazně znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.“<sup>86</sup>

Považuji za důležité na tomto místě uvést Standardy sociální firmy, protože dobře specifikují vlastnosti a charakteristiky sociální firmy a zároveň zřetelně poukazují na nešvary podnikatelského prostředí. Standardy jsou dobře uzpůsobeny na české poměry a zřetelně se vymezují vůči soukromému tržnímu pojetí podnikání, kde se zejména v zaměstnávání objevuje mnoho příkladů špatné praxe.

Zvláště při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, ať už jde o osoby s nízkou kvalifikací a nebo osoby se zdravotním znevýhodněním, podnikatelské subjekty často zneužívají vysoké míry nezaměstnanosti a

---

84 Greater London Enterprise, Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013, s. 14

85 Fokus Praha, Sananim, Sociální firma – výzva v podnikání 21. století.

86 Fokus Praha, Sociální firma – český model.

vysoké poptávky po pracovním uplatnění těchto osob. Zaměstnanci v takových případech přistupují na nevhodné a nevýhodné pracovní podmínky, nezřídka na hranici zákona, aby si pracovní uplatnění udrželi. Některé z níže uvedených standardů by se v zájmu zaměstnanců měly stát samozřejmostí pro všechny podnikatelské subjekty.

### **Standardy sociální firmy**

Sociální firma se řídí standardy sociální firmy, jimiž jsou:

– Poslání sociální firmy – SF 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.

Standardy v oblasti podnikání:

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

– Financování – SF 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.

– Provoz – 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.

– Informovanost a prezentace – SF otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníci, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace SF nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.

Standardy v oblasti zaměstnávání:

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

– Pracovní smlouvy a mzdy – všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se SF a jsou za svoji práci finančně ohodnoceni.

– Etické principy a vnitřní komunikace – SF má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbá na informovanost svých zaměstnanců.

– Organizační struktura – SF má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný.

Standardy v oblasti podpory:

– Adaptace – SF zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.

– Udržení – SF přiměřeně přizpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců a zajišťuje jejich odborné vedení a pracovní rozvoj.

– Profesní rozvoj – SF 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.

– Spolupráce sociální firmy – SF spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.<sup>87</sup>

Sociální firmy nesou ekonomickou zodpovědnost a ekonomická rizika. Snaží se o vytváření zisku, ten ale není primárním cílem. Cílem je ekonomická soběstačnost, udržitelnost, konkurenceschopnost a naplňování veřejného závazku ve formě poslání – podnikat, vytvářet pracovní příležitosti

---

<sup>87</sup> Fokus Praha, Sociální firma – výzva v podnikání 21. století, s 25-31.

pro osoby znevýhodněné na trhu práce a poskytovat jim potřebnou pracovní a psychosociální podporu.

Sociální firmy dbají na profesní rozvoj svých zaměstnanců, snaží se o využití jejich schopností a potenciálu a přizpůsobují pracovní prostředí potřebám svých zaměstnanců. Sociální firmy podporují integraci znevýhodněných osob a rozvoj komunity.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Fokus Praha. Porovnání sociální firmy s chráněnou pracovní dílnou, společensky odpovědnou a běžnou firmou.

## **7 Kvalitativní výzkum dopadů zaměstnávání na osoby se zdravotním znevýhodněním pracující v sociální firmě Modrý domeček**

Výzkum je zaměřen na osoby se zdravotním znevýhodněním, které pracují v sociální firmě Modrý domeček. Cílem výzkumu je zjistit, jaké dopady má zaměstnání v sociální firmě na osoby, které mají zdravotní znevýhodnění. Důraz je kladen na popis změn v životě osob zaměstnaných v Modrém domečku, které přineslo nebo mohlo přinést zaměstnání. Základní výzkumná otázka zní: Co přináší zaměstnání v sociální firmě Modrý domeček osobám se zdravotním znevýhodněním?<sup>89</sup>

### **7.1 Základní předpoklady výzkumu**

Při koncipování a zdůvodňování výzkumu jsem vycházela z předpokladu, že zaměstnání hraje v životě člověka velmi významnou roli, má velký vliv na sebepojetí a sebevědomí, je formou seberealizace a má pozitivní vliv na psychiku člověka. Práce ve smyslu strukturované činnosti, aktivity, má terapeutické účinky a životní náplň a pracovní uplatnění je klíčové pro osobní spokojenost.

Zaměstnání rozšiřuje sociální síť a dodává člověku pocit, že někam patří. Kontakt s kolegy v zaměstnání přináší nové vazby, přátelství a s nimi nové způsoby trávení volného času, rozšíření zájmů, obohacení skrze lidské vztahy. Pracovní povinnosti vyžadují zvyšování kompetencí, vzdělávání se, osobnostní rozvoj, disciplínu. V neposlední řadě je osobní pocit uspokojení z dobře vykonané práce a společenské ocenění. Zaměstnání znamená také určitý způsob ukotvení, stabilitu a finanční zajištění.

---

<sup>89</sup> Účastníky výzkumu byly osoby formálně uznané jako osoby se zdravotním postižením, tedy osoby pobírající invalidní důchod, s přiznanou invaliditou. Pro potřeby výzkumu jsou tyto osoby označovány jako osoby se zdravotním znevýhodněním (OZZ) i jako osoby se zdravotním postižením (OZP). Označení osoby zdravotně znevýhodněné vychází z předpokladu, že osoby se zdravotním postižením jsou zároveň osobami znevýhodněnými v přístupu na trh práce v důsledku zdravotního postižení.

Na druhou stranu, ztráta nebo neexistence pracovního uplatnění může vést k pasivitě, rezignaci, sociální izolaci, zhoršení zdravotního stavu, depresi, k rozvoji neurotických a psychosomatických poruch, ztrátě běžných návyků, neschopnosti organizovat čas a vykonávat systematickou činnost, plánovat, mít cíle a dosahovat jich, rozvíjet se a někam směřovat.

Nezaměstnanost může přinášet pocity zbytečnosti a neužitečnosti u nezaměstnaného a odsudky ze strany společnosti. Projevem frustrace z neschopnosti nalézt zaměstnání může být ztráta sebevědomí a sebeúcty. Ztráta zaměstnání s sebou nese snížení životní úrovně a nižší příjem. Důsledkem může být propad do chudoby a nebo sociální vyloučení ve všech dimenzích s následným rozvojem sociálně patologických jevů.

Zdravotní znevýhodnění, zejména získané, může mít negativní vliv na sebepojetí a podle typu znevýhodnění a možnosti adaptace může významně snížit příležitosti dalšího pracovního uplatnění. Všeobecně lze říci, že ztráta zaměstnání v důsledku získání zdravotního postižení znamená velkou zátěž na psychiku člověka. Osoby zdravotně postižené mají zhoršenou pozici na trhu práce a jsou více ohroženy sociálním vyloučením.

Nalezení pracovního uplatnění, zvláště u osob, které se dlouhodobě potýkaly s nezaměstnaností nebo zaměstnání nikdy neměly, je významnou životní změnou. Zaměstnání v sociální firmě, kde je kladen důraz na přátelské, respektující, bezbariérové a bezpečné pracovní prostředí, osobnostní rozvoj, péči o duševní zdraví a poskytování psychické podpory v náročných situacích, může významně zlepšit kvalitu života a celkovou životní situaci osoby se zdravotním postižením. Zaměstnání přináší finanční zajištění, stabilitu příjmu a zvýšení životní úrovně.

Sociální firma, podnikatelský subjekt se sociálním posláním, představuje konkurenceschopnou, udržitelnou, soběstačnou a přirozenou nestigmatizující formu integrace. Na rozdíl od chráněných dílen (většinou vytvořeny čistě za účelem zaměstnávání OZP s výrobní činností jim významně přizpůsobenou – prostředí není tolik integrační jako „normální“ zaměstnání), sociálně terapeutických dílen (sociální služba zajišťovaná státem za účelem sociální rehabilitace uživatelů těchto služeb, může být vnímáno jako lehce stigmatizující prostředí) apod. Zároveň se sociální firma

oproti tržním subjektům umí přizpůsobit svým zaměstnancům a dokáže poskytovat dostatečnou míru psychosociální podpory nutné pro zvládání pracovních povinností osobami se zdravotním znevýhodněním.

Získání zaměstnání a udržení se v něm může být významným hybatelem, příčinou komplexnější změny v životě člověka. Cílem tohoto výzkumu je zjistit, zda zdravotně znevýhodnění zaměstnanci sociální firmy Modrý domeček některé výše uvedené změny pocítují, tyto změny vysledovat a popsat.

## **7.2 Plán výzkumu**

Výzkum byl uskutečněn v souvislosti s projektem Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky realizovaný společností Nová ekonomika o. p. s. V rámci projektu bylo uskutečněno setkání stakeholders (účastníků/podílníků/zainteresaných osob) sociální firmy Modrý domeček s podnětem: Jaký dopad na zaměstnance sociální firmy (se znevýhodněním i bez znevýhodnění), místní komunitu (zákazníky), veřejnost a veřejnou správu má zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním v sociální firmě Modrý domeček?

Modrý domeček v Řevnicích byl otevřen v říjnu roku 2007 jako sociální firma občanského sdružení Náruč. Cílem tohoto sdružení je podpora vzdělání, vhodného pracovního uplatnění a samostatného života znevýhodněných osob. Sdružení vzniklo v roce 2000 s cílem poskytovat poradenství, na základě poptávky po denním zařízení provozuje od roku 2003 denní stacionář v Dobřichovicích pro děti a mládež s kombinovanými postiženími – mentálními i tělesnými. Posláním sdružení je začleňování znevýhodněných skupin občanů do společnosti a podpora jejich aktivního života v komunitě.

Sociální firma Modrý domeček vznikla za účelem zaměstnávání osob zdravotně a sociálně znevýhodněných. Modrý domeček zaměstnává osoby, které potřebují dlouhodobě určitou míru podpory ve zvládání pracovní činnosti a mají různé typy zdravotního znevýhodnění. V Modrém domečku je

provozována nekuřácká kavárna s internetem, kopírovací služba, žehlárna, galerie a malé turistické informační středisko. V denně otevřené kavárně je k dispozici zdarma počítač s připojením na internet a dětský koutek s malou knihovnou.

Sociální firma vytváří chráněná pracovní místa v kavárně, v žehlárně a v úklidu pod vedením pracovních asistentů. Zaměstnanci se učí pracovními povinnostmi, samostatností a zvládnutím pracovní zátěže. Zaměstnanci mohou využívat individuální konzultace s pracovním asistentem. Se zaměstnanci je uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou a je jim vyplácena mzda. Cílem služby je připravit některé zaměstnance na přechod na otevřený trh práce.

Služby sociální rehabilitace jsou určeny osobám z denního stacionáře a ze speciálních škol a osobám se zdravotním postižením. V rámci služby se učí základním sociálním a pracovním dovednostem a komunikaci s kolegy a zákazníky. Pracovní náplň tvoří úklidové práce, práce v žehlárně a v kavárně. Uživatel služby sociální rehabilitace je při výkonu práce doprovázen pracovním asistentem.<sup>90</sup>

Za účelem zjištění dopadů zaměstnávání na stakeholders byla v rámci projektu Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky zorganizována focus group 18. června 2010 v Modrém domečku v Řevnicích. Přítomni byli někteří zaměstnanci sociální firmy, rodič zdravotně znevýhodněného zaměstnance sociální firmy, představitel místní samosprávy, představitel veřejné správy v oblasti zaměstnanosti – úřadu práce, zástupce veřejnosti, členové výzkumného týmu projektu, tazatelka – autorka této diplomové práce a další studentka, která realizovala výzkum v rodinách - řešitelka diplomové práce zaměřené na sociální podnikání a zaměstnávání zdravotně znevýhodněných.<sup>91</sup>

Data na focus group byla sesbírána facilitovaným dotazováním. Byly položeny tyto otázky: „Napište, jaký má pro Vás dopad, že se tu

---

90 Informace o Modrém domečku byly získány na webových stránkách o. s. Náruč [www.os-naruc.cz](http://www.os-naruc.cz) a v průběhu realizace výzkumu.

91 VRBOVÁ, T., Kvalitativní výzkum dopadů zaměstnávání člena rodiny se zdravotním znevýhodněním v sociální firmě Modrý domeček v Řevnicích na jeho rodinu zpracovaný v diplomové práci na téma Sociální podnikání a jeho potenciál při začleňování znevýhodněných skupin na trh práce.

zaměstnávají zdravotně znevýhodnění? Jaký může být další efekt pro někoho jiného než pro Vás?“ Respondenti měli odpovědět nejprve ze svého vlastního pohledu, poté měli odpovídat z pohledu jiných. Základní výstup z tohoto setkání je uveden v příloze pod názvem Focus group Modrý domeček.

Tento výzkum je sestaven na základě odpovědí, které zazněly na Focus group, vztahujících se k zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a dopadů zaměstnávání v sociální firmě přímo na ně. Výstupy z Focus group, které se týkají dopadů zaměstnávání na zaměstnance se zdravotním znevýhodněním jsou následující:

- zvýšení pocitu důležitosti a potřeby
- zvýšení sebevědomí
- získání pracovního uplatnění
- zvýšení motivace k práci
- získávání dovedností a informací
- zlepšení schopností, přizpůsobení se nárokům
- navázání nových vztahů – vznik nových přátelství
- seberealizace, pocit integrace, možnost ovlivňovat pohled

zdravých lidí na OZZ

- uspokojení z práce
- podněty pro výchovu v rodině
- negativní dopad: stres z práce

Dopady týkající se OZZ a veřejnosti nebo rodiny:

- dobrá zkušenost kontaktu veřejnosti (komunity) a OZZ
- ušetření času rodičů

Pro účely výzkumu autorka stanovila čtyři okruhy, na které může mít zaměstnání v sociální firmě vliv.

#### **Okruhy dopadů zaměstnávání v SF:**

1. Kvalifikace, pracovní dovednosti: Získávají zaměstnanci nové znalosti, schopnosti, dovednosti? Jaké? (Manuální zručnost a pracovní dovednosti, organizace času, schopnost komunikace v týmu a se zákazníky, nové znalosti a zkušenosti, zvýšení kvalifikace, schopnost přizpůsobit se nárokům a adaptovat se na nové prostředí, schopnost se efektivněji učit...)

2. Sociální síť: Jak vypadá sociální síť v souvislosti se zaměstnáním? (navázání nových vztahů, informovanost, komunikativnost, způsoby trávení volného času, nové zájmy, zkušenosti s veřejností...)

3. Psychologické změny: Jaký je vliv zaměstnání na osobnost, psychiku, zdravotní stav? (osobnostní rozvoj, sebevědomí a seberealizace, aspirace a plány do budoucna, spokojenost, reakce na stres, zdravotní stav...)

4. Materiální situace: Jak se změnila materiální situace po nástupu do zaměstnání? (zlepšení finanční situace x ztráta příspěvku na péči, invalidního důchodu, podpory v nezaměstnanosti; hospodaření s penězi, plány do budoucna z hlediska bydlení, soběstačnosti...)

### **7.3 Výběr respondentů a metoda sběru dat**

Respondenty výzkumu byly osoby se zdravotním znevýhodněním, které mají přiznaný stupeň invalidity a pobírají invalidní důchod a zároveň jsou zaměstnanci Modrého domečku. Do výzkumu nebyly zahrnuty osoby, které užívají pouze službu sociální rehabilitace poskytovanou Modrým domečkem (nemají pracovní smlouvu), ani zaměstnanci bez formálního uznání osoby zdravotně postižené podle zákona o zaměstnanosti.

V době konání výzkumu bylo v Modrém domečku zaměstnáno 19 osob se zdravotním postižením na hlavní pracovní poměr a 9 osob bez znevýhodnění, z toho 2 na dohodu o provedení práce. Uživatelů služeb sociální rehabilitace bylo v době konání výzkumu 13, z toho 12 jich bylo zároveň zaměstnáno.

Ve spolupráci s pracovníky MD v souladu s ochranou osobních údajů, s ohledem na etiku výzkumu, zachování mlčenlivosti pracovníků v sociálních službách a zachování anonymity uživatelů sociálních služeb byli potenciální účastníci výzkumu osloveni pracovníkem Modrého domečku. Pro tento účel – oslovení respondentů a zjištění ochoty zúčastnit se výzkumu – byl vytvořen dopis s popisem výzkumného záměru a metody sběru dat, který pracovník MD předal všem zaměstnancům se zdravotním znevýhodněním. Tento dopis je v uveden v příloze pod názvem Dopis zaměstnancům Modrého domečku.

Pracovník MD poté vytvořil seznam křestních jmen a telefonických kontaktů zaměstnanců – OZZ, kteří byli ochotní se výzkumu zúčastnit. Tímto oslovením potenciálních respondentů, které však nebylo provedeno přímo autorkou, byl stanoven výzkumný vzorek. Poté byl každý účastník výzkumu osloven autorkou (tazatelkou), bylo dohodnuto místo a datum rozhovoru a zjišťována ochota zapojit do výzkumu také rodinného příslušníka za účelem výzkumu v rodinách. Tazatelka před rozhovorem s respondenty znala pouze křestní jméno a kontakt. Rozhovory byly až na jednu výjimku (z důvodu obtíží v komunikaci byl při rozhovoru přítomen patron) uskutečněny bez účasti třetí osoby.

Tazatelka před rozhovorem deklarovala nezávislost vůči MD, anonymitu účastníkům výzkumu, zaručila mlčenlivost a ochranu dat z rozhovorů a upozornila na možnost respondenta kdykoliv rozhovor přerušit, ukončit nebo zdržet se odpovědi na některé otázky.

Před rozhovorem bylo dohodnuto, zda tazatelka může použít diktafon na vytvoření zvukového záznamu rozhovoru. Po rozhovoru byl respondent znovu dotázán, zda chce něco ze svých vyjádření vzít zpět nebo vyškrtnout z rozhovoru. Byl také dotázán, zda souhlasí, aby tazatelka oslovila patrona a uskutečnila s ním rozhovor o respondentovi ve vztahu k zaměstnání.

Metodou sběru dat byl kvalitativní polostrukturovaný rozhovor s OZZ. U zaměstnanců, kteří byli zároveň uživateli služby sociální rehabilitace, pokud k tomu dali souhlas, byl uskutečněn také rozhovor s

pracovním asistentem (patronem). Rozhovory proběhly v průběhu října a listopadu 2010, většinou v prostorách Modrého domečku.

Vzor rozhovoru je uveden v příloze. Výzkumu se zúčastnilo 12 zaměstnanců Modrého domečku a bylo uskutečněno 9 rozhovorů s patrony. Rozhovory trvaly od 20 do 50 minut a ve většině případů bylo respondentů svoleno k vytvoření zvukové nahrávky. Přepisy zvukového záznamu a psané záznamy o rozhovorech jsou uvedeny v externí příloze této diplomové práce. Důvodem pro nezveřejnění přepisů rozhovorů je zachování etiky výzkumu a anonymity respondentů.

Autorka zaručila respondentům zachování anonymity a bezpečné uchování přepisů rozhovorů v archivu autorky. Bylo dohodnuto, že přepisy rozhovoru může poskytnout pouze se souhlasem respondentů pouze pro výzkumné účely. Respondenti byli označeni písmeny A – M v náhodném pořadí. Označení je stejné jako označení respondentů – členů rodiny v Kvalitativním výzkumu dopadů zaměstnávání člena rodiny se zdravotním znevýhodněním v sociální firmě Modrý domeček v Řevnicích na jeho rodinu.

## **7.4 Vyhodnocení výzkumu**

Výzkum byl vyhodnocován pomocí metody rámcové analýzy. Tato metoda spočívá v systematickém zorganizování kvalitativních dat, která jsou následně redukována a interpretována. Tato metoda umožňuje přehledně zobrazit získaná data všech respondentů na konkrétní téma v tabulce. Uspořádaná data jsou poté sumarizována. Důležitý je pečlivý výběr zobrazených dat, aby byl zachován význam výpovědi.<sup>92</sup>

Data uvedená v tabulkách rámcové analýzy autorka přechýlila do mužského rodu, aby zamezila snadné identifikaci respondentů v odpovědích. Zároveň z rámcové analýzy vypustila informace, které by vedly k jednoznačné identifikaci respondentů. Autorka však tyto informace brala v úvahu při interpretaci dat a vyhodnocení výzkumu.

---

92 HENDL, J., Kvalitativní výzkum.

Výzkumu se zúčastnilo 12 zaměstnanců MD se zdravotním znevýhodněním, kteří pobírají invalidní důchod. 3 z nich byli tzv. kmenoví zaměstnanci, tedy zaměstnanci, kteří nejsou uživateli služeb sociální rehabilitace a nemají pracovního asistenta (patrona). Podle typu zdravotního znevýhodnění lze zaměstnance (dále ve zhodnocení výzkumu pro zjednodušení označování také jako klienti) rozdělit na osoby s duševním onemocněním, mentálním postižením a zdravotním postižením.

Zaměstnanci, kteří jsou zároveň uživateli služby sociální rehabilitace, mají k dispozici svého patrona, kterého si každý zaměstnanec sám vybírá. Všichni účastníci výzkumu svolili k rozhovoru tazatelky s jejich patronem.

Patron může být chápán jako klíčový pracovník zaměstnance, úžeji se zaměstnancem spolupracuje a poskytuje mu vyšší míru podpory než ostatní pracovní asistenti, zná jeho individuální plán a v rámci pracovního týmu pro zaměstnance představuje oporu a záchytný bod. Zaměstnanec a patron navazují bližší vztah a setkávají se spolu v pravidelných časech mimo pracovní směny v rámci pracovní rehabilitace, aby spolu mohli řešit problémy, konflikty, otázky osobního rozvoje atd.

V rámci provozu chráněné dílny jsou k dispozici tato pracovní nebo tréninková místa (podle náplně práce z výpovědí respondentů):

pomocný číšník – obsluha kavárny – přijímání objednávek, roznos objednávek, placení, odnášení nádobí a úklid stolů,

obsluha za barem - barista - příprava teplých a studených nápojů, obsluha kávovaru, příprava zákusků,

pomocná síla v kuchyni a mytí nádobí,

úklidové práce,

praní a žehlení na zakázku,

obsluha kopírovacího stroje,

práce v oblasti PR.

Spektrum pracovních činností zaměstnanců je tedy poměrně široké. Z důvodu zachování anonymity respondentů byly odpovědi, které obsahovaly

jednotlivé úkony náplně práce autorkou označovány v rámci analýzy jako technické/praktické věci. Jednak se to týkalo dosažených schopností a dovedností, individuálního plánu, dále odpovědí na otázky: Co Vás na práci baví, co byste se chtěl naučit, co byste chtěl jiného dělat a podobně.

V některých případech by uvedení odpovědí na některé otázky směřovalo k jasné možnosti identifikace, proto je autorka v rámci analýzy neuvádí. Popis konkrétních dovedností nepovažuje autorka za důležitý také proto, že bez dobré znalosti potenciálu a schopností klienta nemá taková informace valnou vypovídací hodnotu.

Pokud není uvedena odpověď v rámci analýzy, může to také znamenat, že otázka nezazněla – protože se dotýkala citlivého tématu, protože v tom konkrétním případě nedávala smysl nebo s ohledem na omezenou schopnost klienta otázku pochopit.

Otázky byly rozděleny do čtyřech tematických celků – kvalifikace, sociální oblast, psychologická oblast a materiální oblast.

### **Základní vhled a oblast kvalifikace**

První část se zaměřuje na kvalifikaci, schopnosti a dovednosti, kompetence. Cílem tohoto dotazování je zjistit, zda zaměstnanci Modrého domečku získali (získávají) nové znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti a jaké to jsou.

Předpokladem je, že zaměstnanci podle pracovního zařazení získávají nové pracovní dovednosti, jsou manuálně zručnější, získávají nebo zdokonalují schopnosti podle náplně práce.

Na otázky na spokojenost a přínos zaměstnání uvádějí respondenti v naprosté většině, že jsou velmi spokojeni se zaměstnáním, líbí se jim pracovat v Modrém domečku a oceňují příjemnou atmosféru, tolerantní a ohleduplné kolegy, respekt, uznání a podporu

*„Jo, jsem hodně spokojený, samozřejmě vidím, že na sobě musím ještě hodně pracovat, abych se furt zlepšoval, abych podával lepší výkon než třeba podávám, ale vidím, že se zlepšuji a baví mě to.“*

Další typy odpovědi respondentů:

*Je to tady super.*

*Je to příjemná práce v příjemném prostředí, je tu skvělý pracovní tým.*

*Je to nejlepší práce, co jsem měl.*

*Mám tu spoustu přátel a velmi se sem těším, je tu výborný kolektiv.*

*Připadám si užitečný, samostatnější, naplňuje mě to.*

*Přináší mi to denní řád a zklidnění, více toho stihnu.*

*Jsou tu dobré vztahy a skvělí lidé.*

Patroni na otázku o přínosu zaměstnání pro jejich klienty odpovídali zejména popisem pokroků, které klienti udělali, co se jim podařilo a kde mají své limity, kde jsou problematická místa a jak klient práci zvládá. Ze všech odpovědí bylo patrné, že klienti v MD udělali velmi výrazný posun ve schopnostech a dovednostech, někteří zaměstnanci jsou schopní nyní pracovat víceméně samostatně.

Zaměstnanci mimo výčet praktických dovedností a konkrétních úkonů své náplně práce uváděli, že získali nebo zdokonalili tyto schopnosti a dovednosti: schopnost systematicky pracovat na nějakém úkolu a dokončit ho, spolupracovat, udržet pozornost, pracovat samostatně a kvalitně, komunikovat s ostatními kolegy a se zákazníky, zorganizovat si práci, stíhat pracovní úkoly, zvládat stres, pracovat pečlivě a poctivě, nevyhýbat se práci, donutit se pracovat, dokončovat započaté věci, vyjadřovat svou vůli, požádat o pomoc či podporu.

Patroni popisovali jednotlivé schopnosti pracovníků a z jejich výpovědí jednoznačně vyplývalo, že klienti udělali významný posun ve svých schopnostech. Další otázka se týkala vzdělávání a individuálního plánu zaměstnanců, zde se objevovaly konkrétní činnosti, které by se chtěli respondenti naučit, na kterých pracují, co by dál chtěli dělat.

Většina pracovníků byla spokojena s náplní práce, kterou v době výzkumu měli. Někteří ovšem vyjadřovali přání přejít na jinou práci a to ze dvou důvodů. Několik klientů, kteří pracovali v rámci rehabilitace na startovních pozicích, kde je cílem získat základní pracovní návyky, například dokončovat práci a pracovat pečlivě, chtěli přejít na složitější práci. To však nebylo v danou chvíli možné právě kvůli nedostačujícím schopnostem. Týkalo se to především pracovníků v úklidu nebo umývačů nádobí. V zásadě ale byli se zaměstnáním v Modrém domečku spokojeni.

Další skupinou pak byli lidé, kteří by měli větší potenciál rozvoje, pokud by vykonávali jinou práci nebo jim byly přizpůsobeny pracovní podmínky. Jeden klient by potřeboval pracovní prostředí a náplň práce přizpůsobit svému smyslovému postižení, jeden klient by raději místo jednotvárné manuální činnosti vykonával tvůrčí umělecky zaměřenou činnost (což by podle názoru autorky mohlo mít blahodárný vliv na jeho psychický stav) a jeden pracovník by potřeboval přizpůsobit pracovní prostředí tak, aby mohl vykonávat i jiné práce kromě jednoduchých manuálních činností i bez schopnosti číst a psát.

U těchto klientů tedy potenciál rozvoje jejich pracovních schopností naráží na možnosti firmy. Je otázkou, jak takovou situaci řešit. Nespokojenost s náplní práce způsobuje konflikty a nepřináší pro uživatele služby sociální rehabilitace zamýšlený efekt v takové míře jako u ostatních klientů. Z výpovědí vyplývá, že zázemí Modrého domečku, pracovní kolektiv a příležitost chráněného zaměstnání má i přes tyto nedostatky na klienty jednoznačně pozitivní vliv.

V okolí Řevnic není podobný podnik, kde by mohl být potenciál těchto pracovníků lépe využit a uplatnění na otevřeném trhu práce by bylo pro ně příliš zatěžující nebo nedosažitelné. Je tedy na zvážení rehabilitačního týmu MD, klientů a případně jejich rodičů, zda by pro tyto klienty nebylo vhodnější přejít do jiné služby nebo jiného zaměstnání. Pokud bude Modrý domeček rozšiřovat své služby a ekonomické činnosti, pak by tyto lidé mohli najít svou příležitost tam. Někteří klienti by uvítali možnost rozšíření pracovní náplně o jednoduché ruční práce, někteří by chtěli více pracovat se zákazníky.

Zaměstnanci oceňují psychickou podporu týmu pracovních asistentů a možnost otevřeně hovořit o svých zdravotních problémech. Pracovní asistenti dohlížejí na organizaci a výkon práce, dbají na kvalitu a provedení vykonávané práce, vracejí klienty zpět k práci, radí a pomáhají při nesnázích. „Potřebujeme určitě někoho k sobě, kdo nás bude usměrňovat, abychom se nezapovídali nebo tak.“ Pracovní asistenti s klienty trénují konkrétní dovednosti s cílem naučit klienta samostatnosti. Podle odpovědí patronů se celková míra nutné asistence postupně snižuje. U osob s mentálním postižením se míra asistence vždy zvýší spolu s učením nové dovednosti, u osob s duševním onemocněním je množství asistence významně závislé na aktuálním psychickém stavu. Klient, který se naučí svou pracovní náplň, postupně přechází na složitější práci, učí se novým věcem nebo se zdokonaluje. Vytíženost asistentů z tohoto důvodu postupem času neklesá, zlepšují se dovednosti klientů.

Potíže činí v práci klientům stres. Když se kavárna zaplní a pracovníci nestíhají práci, většina klientů i pracovních asistentů to vnímá jako velmi stresující situaci, což často negativně ovlivní pracovní výkon některých klientů. Role asistentů je v takových situacích velmi náročná, protože musejí zvládat zvýšené množství objednávek a reagovat také na situaci klientů.

U kmenových zaměstnanců autorku zajímalo, zda potřebují nějakou zvýšenou podporu týmu a jakou roli má tým ve zvládnutí jejich znevýhodnění. Podle odpovědí se kmenoví zaměstnanci necítí v rámci svého pracovního zařazení nebo z hlediska pozice na trhu práce znevýhodnění, anebo lépe vyjádřeno, nepovažují své pracovní místo za chráněné. „Tak já mám pocit, že pro mě, já nepracuji v chráněném zaměstnání, ne, nejsem nějak chráněný. Nejsem nijak zohledňovaný, zvýhodňovaný.“ Potřebují tedy pouze běžnou fyzickou pomoc nebo radu v pracovní oblasti na běžné úrovni týmové spolupráce.

Pracovníci si navzájem poskytují psychickou oporu navzájem, velmi se zde hledí na mezilidské vztahy a je respektována aktuální situace zaměstnanců, například pokud si někdo potřebuje odpočinout. U kmenových zaměstnanců je význam znevýhodnění z hlediska jejich zaměstnání v MD

víceméně jen finanční. Sociální firma má za zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním příspěvek od úřadu práce.

### **Sociální oblast**

V této části rozhovoru se autorka zaměřovala na kolektiv v MD, mezilidské vztahy, rozšíření sociální sítě a trávení volného času. První otázka směřovala obecně na kolektiv a jeho vnímání respondentem. Všichni respondenti oceňovali kolektiv jako velmi obohacující. Na otázku

#### Jak se Vám pracuje mezi lidmi?

většina odpověděla, že *dobře, protože jsou tu milí lidé a dobré přátelské vztahy, rozumíme si a těšíme se na sebe, alespoň se dostanu mezi lidi, proto sem chodím, abych byl mezi lidmi*. Někteří klienti přímo kvůli kolektivu do zaměstnání chodí, je to pro ně největší přínos.

Zákazníky a veřejnost nikdo z respondentů za problém nebo zátěž nepovažuje, potíže nastává, když je plno. Někteří klienti mají mezi zákazníky přátele nebo známé a kontakt s lidmi je pro ně to nejdůležitější, co je na zaměstnání baví. Na komunikaci a vzájemných vztazích se projevuje typ znevýhodnění, většinou spolu více komunikují osoby se stejným typem znevýhodnění. Mezi klienty s mentálním postižením a duševním onemocněním někdy vznikají nedorozumění z důvodu vzájemného nepochopení nebo nečitelnosti.

Napjaté situace činilo také vyladění osobních hranic z hlediska dotýkání se navzájem. Klienti s mentálním postižením velmi často a intenzivně vyjadřují své emoce dotyky, často se objímají, drží se za ruce a podobně. Někteří duševně nemocní tyto projevy snášeli hůře a bylo na asistentech tuto situaci řešit. Osoby s duševním onemocněním, jimž navazování mezilidských vztahů, komunikace a chování v kolektivu činilo obtíže, udělaly v průběhu času významný pokrok a na kolektiv v MD se dobře adaptovaly.

Většina respondentů oceňovala pracovní asistenty i zaměstnance z vedení jako velmi sympatické lidi, kteří se k nim hezky chovají a dobře je

podporují v práci. „*Jo, oni jsou hrozně milí, vzdělaní, ... takže to dělají, že je to jejich poslání pomáhat druhým lidem.*“ Význam mezilidských vztahů, jejich kvalita a silná intenzita byly zřetelné ve všech oblastech výzkumu. „*...myslím, že tady se pečuje výborně o ty lidi. Opravdu se tomu věnují ti terapeuti a ty šéfové se starají o ty terapeuty, mají o ně zájem. Takže tohle je tam podle mě perfektní. To klobouk dolů, je to náročné.*“

Všichni respondenti navázali v zaměstnání nové vztahy, nejčastěji získali tři až čtyři nové přátele, většinou z řad kolegů, někteří navázali bližší vztah také se zákazníky. Dva zaměstnanci spolu plánují společnou budoucnost jako manželé.

Někteří zaměstnanci zde našli také nové způsoby trávení volného času, ale určitě ne většina. Změna ve způsobu trávení volného času nastala spíše změnou prostředí a vůbec nástupem do zaměstnání, pokud byli respondenti předtím dlouhodobě nebo trvale doma.

Někteří respondenti hojně využívají společenské a kulturní akce v Modrém domečku, ale je to dáno spíš dlouhodobějším zájmem ve společenském vyžití. Všichni klienti velmi rádi navštěvují akce pořádané přímo pro zaměstnance. Někteří respondenti tráví dobrovolně svůj volný čas v Modrém domečku nebo chodí na společenské akce pomáhat, u kmenových zaměstnanců se stává, že jsou v MD dobrovolně – nedobrovolně. Mimo pracovní dobu se podílejí na nějaké společenské akci jako dobrovolníci, ale připadají si tím trochu zatíženi.

Zajímavou otázkou na zjištění přístupu a kultivovanosti projevu veřejnosti byla otázka na chování lidí v Modrém domečku a „venku“. Několik respondentů nevidělo v chování lidí – zákazníků v Modrém domečku a chování lidí venku na ulici žádný rozdíl. Většina však považovala zákazníky Modrého domečku za milejší, hodnější, ohleduplnější, vstřícnější nebo shovívavější.

Názor na příčinu tohoto chování se lišil. Někdo lepší chování lidí v MD přisuzoval všeobecně místu a situaci – do kavárny se jdou lidé pobavit, odpočinout si, udělat si radost, posedět a popovídat. Jsou proto milejší než

například lidé v samoobsluze. „*Jsou to stejný lidi, ale chování mají úplně jiný.*“

Někdo uvedl, že do MD chodí specifický typ lidí, právě lidé hodnější a milejší, štamgasti, kteří zaměstnance znají a dobře s nimi vycházejí, jsou chápavější a citlivější. „*Určitě tam chodí trošku jiný lidi a jinak se určitě chovají líp. Že jsou v kavárně, že si jdou sednout, že jsou takoví milejší určitě.*“ Příjemné prostředí a dobrá atmosféra působí také na zákazníky, kteří se v MD chovají hezky. „*Nevím no, možná, že tady jsou takový hodnější. Trošku. Tady jsou takový vychovanější.*“

Také se objevil názor, že lidé chodí do MD za kvalitou nabízených služeb, nikoliv kvůli „charitě“. Pochmurnou historkou bylo vyjádření kmenového zaměstnance, který zažil šok, když se setkal s opovržením a urážkou od zákazníka, shodou okolností pracovníka v sociálních službách. Tento zákazník vypomáhajícího zaměstnance považoval za osobu mentálně postiženou a nezdráhal se to dát nahlas najevo.

Negativním zjištěním výzkumu bylo, že velká část osob s mentálním postižením nebo duševním onemocněním se na veřejnosti setkala s verbálními útoky, posměšky nebo opovržením. Z tohoto pohledu je možné považovat zákazníky Modrého domečku za kultivovanější, protože s negativním chováním zákazníků v MD se naprostá většina zaměstnanců nesešla.

*„A jsou na Vás tady lidi hodný?“*

*Jsou.*

*A venku třeba?“*

*Taky. Ale některý se mi posmívají, že jsem postižený. Já je ignoruju prostě.“*

Znevýhodnění zaměstnanci uváděli, že v minulých zaměstnáních nebo na veřejnosti si zažili velmi nepříjemné zacházení, ústrky a odsouzení. Jeden respondent poté, co se svěřil se svými obavami ze zhoršujícího se psychického stavu, byl ze zaměstnání odejit. Několik zaměstnanců si v minulých zaměstnáních prošlo tak nepříjemnými situacemi způsobenými

chováním kolegů či zákazníků, že je to pro ně důvod, proč se nechtějí vrátit na otevřený trh práce, i kdyby jim to zdravotní stav a schopnosti umožnily.

### **Psychologická oblast výzkumu**

V psychologické oblasti výzkumných otázek se autorka věnovala především zjištění motivace k práci a zda vnímají zaměstnanci práci spíše jako prostředek obživy nebo způsob seberealizace. Autorka se dále ptala na pocity, které zaměstnání v Modrém domečku zaměstnancům přináší, jejich náhled na změny v životě, které s sebou zaměstnání nese a zjišťování budoucích plánů z hlediska práce i soukromého života.

Cílem bylo zjistit, jaký náhled na své zaměstnání pracovníci mají. Představuje pro ně zaměstnání spíše náplň dne, která jim pomáhá uspořádat si svůj život nebo považují zaměstnání za povinnost, kterou vykonávat musejí, aby měli dostatek peněz?

Otázky týkající se vztahu k zaměstnání byly formulované takto:

Máte radost, že chodíte do práce? Máte z práce dobrý pocit?

Všichni respondenti výzkumu uvedli, že je práce v Modrém domečku baví a přináší jim radost. Odpovědi byly jednoznačné a velmi rozhodné. Zaměstnání je určitě dobré. Přínosy zaměstnání pro respondenty se dají shrnout do několika oblastí.

Jednak práce vyžaduje řád, denní režim, dodržování času, pravidelné vstávání a pravidelnou činnost. Člověk získá jednoznačný plán, strukturu dne a musí to dodržovat, i když se mu třeba moc nechce, musí se překonat. Má „více času“, protože je aktivnější a umí si lépe strukturovat čas.

Zejména osoby s duševním onemocněním zmiňovaly řád a denní režim jako velmi podstatný pozitivní efekt zaměstnání. V domácím prostředí je pro ně obtížné nějakou strukturu a sebekázeň dodržovat, jsou pasivnější, méně toho stihnou, nudí se. „*Nutím se vstávat. Rozhýbu se, doma bych seděl a nic nedělal, baví mě to, že zákazníci nás pochválí.*“ Do zaměstnání se těší a překonávají tím psychické obtíže spjaté s duševní nemocí. Podobně uváděli i

ostatní zaměstnanci, že je pro ně důležité mít příležitost jít mezi lidi, neseďt pasivně doma.

Druhým důležitým významem zaměstnání pro respondenty je náplň, seberealizace, pocit potřebnosti, uznání a ocenění od sociálního okolí, vykonávání smysluplné činnosti. *„Zvyšuju to HDP tou prací, jsou vidět výsledky.“* Zaměstnání představuje životní náplň, vykonávání něčeho užitečného. *„Být jenom v invalidním důchodu je hrozné.“*

Člověk, který nechodí do práce nezískává tolik uznání od ostatních, není oceňován za vykonanou práci, není tolik platný. Být zaměstnaný je dobrý příklad pro ostatní, zvláště, když *„chodit do práce není jen tak samosebou, jako u zdravých lidí“*. Zdravotně znevýhodnění se musejí potýkat se svým hendikepem, musejí se vyrovnat s více problémy a jejich šance na uplatnění je menší. Práci by obtížně hledali, proto si jí více váží. Respondenti zmiňovali, že pracovní nabídka v okolí pro znevýhodněné je velmi omezená, proto je Modrý domeček pro ně tolik důležitý.

Radost přináší také sociální kontakt, práce v kolektivu, milí a hodní lidé, v práci je větší legrace než doma. Člověk si může popovídat i postěžovat. Navázané přátelské a kolegiální vztahy obohacují pracovní den. *„Tak tam bylo hlavní vypadnout z toho baráku, že jo, z toho uzavřeného prostoru a těch lidí. A oni tam vnesou i ty lidi, se kterými se stýkáte, takovou jinou atmosféru... Je to takové oživení, tak se to jako oživí ten prostor celý.“*

Na podobné věci ale odlišným způsobem byla zaměřena také další otázka.

Jak myslíte, že se člověk změní, když začne chodit do práce?

V odpovědích se objevovaly vyjádření jako řád, životní náplň, smysl, větší aktivita, je to lepší než být doma. *„Podle mě mu to pomůže, že začne dělat víc věcí a tak jako se vzbudí, bych tak řekl, z toho nicnedělání, možná, že někdo, když je doma tak je taky aktivní, ale já co znám lidi, co jsou doma, tak nejsou aktivní. Že se tak jako probudí z toho. Třeba lidi, co jdou do důchodu, tak všichni se těší, že budou mít spoustu činností v tom důchodu a v tom důchodu zjistí, že nic nechtějí dělat. Že v tom důchodu mají najednou*

*spoustu času, ale vlastně nic nestihnou, protože tu přijde kamarádka, tu jdou pro rohlíky a už je dopoledne pryč.“*

Pracující člověk se začne víc snažit, má více povinností, musí plnit pracovní úkoly a tím získává sebevědomí. „ *Samozřejmě zase na druhou stranu může být víc ve stresu, než když bude doma v posteli v pyžamu, tak mu to nevádí, že zrovna o hodinu zaspal nebo něco. Takže je to i tady to, ale zase si říkám, že i ten stres někdy nás může motivovat třeba.“* Ale někteří respondenti uvedli, že s sebou zaměstnání nese také stres, který na ně negativně působí, respektive že je ho občas příliš.

Patroni uváděli ve svých názorech na otázku, co klienta podle nich na práci baví, nejčastěji příjemný kolektiv, komunikaci, přátele, kontakt s lidmi, respektující společnost bez předsudků, aktivitu, hezké pracovní prostředí.

Další otázka na respondenty se zaměřovala na zjištění pocitů z práce jako takové, zda má práce nějaká negativa, jestli klientům působí napětí nebo stres, jestli je to pro ně zátěž. Otázka byla položena konkrétně:

Jak se cítíte, když jdete z práce?

Část klientů uvedla, že je práce pro ně velmi zatěžující ve smyslu velké fyzické únavy po pracovní směně. Někteří zaměstnanci, když přijdou domů, si musejí jít hned odpočinout, protože se cítí velmi unaveni. Někteří zaměstnanci musejí odpočívat velmi intenzivně, musejí důsledně dodržovat režim, aby u nich nedocházelo k přetažení a vyčerpání. Musejí si řádně odpočinout, aby mohli podat v práci nějaký výkon a únava neměla negativní vliv na jejich psychický stav. Někteří zmiňovali také odpolední směny jako více zatěžující, více by jim vyhovovalo pracovat od rána do odpoledne.

Někteří pracovníci uvedli, že se po práci cítí příjemně unaveni, mají dobrý pocit z toho, že odvedli nějakou práci, že je práce hotová, že dělali něco užitečného. Pro některé představuje zaměstnání větší zátěž a stres, zvláště, pokud nestíhají dodělat své úkoly nebo je situace v zaměstnání příliš hektická, pak si nosí práci domů a trpí výčitkami, že svou práci nezvládají.

*„Jsou situace, které jsou stresové, jsou situace, v kterých je napětí, ta práce není jednoduchá, vzniká tady spousta konfliktních situací ... někdy se to nakumuluje a je potřeba to nějak utřídit, hraje tady roli, že tady jsme spousta výrazných osobností. A na to, jak se lišíme, tak si myslím, že jsme strašně dobrý v tom, jak to funguje.“*

Někteří klienti pojem stresu vůbec neznají nebo stres nevnímají. *„Já bych řekl, že neznám pohodovějšího člověka, na něm se nikdy stres nevidí. Naopak to tomu asistentovi pomáhá, když se na něj člověk podívá, jak on je v pohodě a usmívá se, to dodá asistentovi energii. On je v tomhle naprosto úžasný člověk.“*

Následovala otázka:

Jak se cítíte, když jdete do práce?

Naprostá většina respondentů se do práce těšila, na práci, na kolegy, na přátele.

Další otázka se týkala možnosti a perspektivy přestupu na otevřený trh práce. Otázka byla u klientů sociální rehabilitace položena patronům. Schopnosti většiny klientů by na přechod na otevřený trh práce podle nich nestačily. U klientů, kteří by práci v nechráněném prostředí zvládli z hlediska schopností patroni zmiňovali stresové zatížení jako velmi negativní faktor. Někteří klienti by tedy práci zvládli po praktické stránce, ale po psychické by to pro ně bylo pravděpodobně příliš náročné. Tito klienti jsou také v MD spokojeni a odejít by nechtěli.

*„Já si myslím, že svýma některýma schopnostma by na to měl, ale vzhledem k tomu, že má svoji předchozí zkušenost ne úplně pozitivní, tak si myslím, že z téhle podstaty ne. Možná kdyby se pro něj podařilo najít nějakou otevřenější kavárnu, ale úplně klasická kavárna s otevřeným provozem by pro něj taky nebyla a on se toho podle mě trochu bojí právě po těch předchozích zkušenostech, které z toho otevřeného trhu práce má.“* Někteří klienti podle názoru patronů dosud nejsou na otevřený trh práce připraveni, ale potenciál přestupu u nich je.

V některých případech odpovídali také respondenti z řad zaměstnanců. Někteří vyjadřovali přání přejít na otevřený trh, ale

uvědomovali si, že by to nebylo tak jednoduché. Výhody chráněného zaměstnání pro ně převažovaly, i když je práce v MD poměrně málo placená. Naprostá většina zaměstnanců však byla naprosto spokojená na současném místě a nikam jinam by nešla.

Zde se ukazuje, že ačkoliv Modrý domeček poskytuje dobré služby z hlediska zvyšování dovedností a kvalifikace zaměstnanců, že klienti rehabilitace zlepšují své schopnosti a podávají vyšší a stabilnější výkon, z důvodu naprosté spokojenosti nemají důvod odcházet do jiného zaměstnání na otevřený trh práce.

Některé jiné chráněné dílny nebo programy sociální rehabilitace mají pracovní příležitosti pro své klienty časově omezené. Poté musejí klienti buď přejít do jiné služby nebo na otevřený trh. Zda a pro koho je takový postup výhodný je těžké posoudit.

Pokud je služba financována státem a přechod na trh práce je úspěšný, pak stát může finanční prostředky směřovat k jiným klientům, kteří by rehabilitaci potřebovali. Je-li však umístění na trh práce neúspěšné, stát musí prostředky na tyto osoby vynakládat dál, i když třeba v jiné formě a negativní důsledky pro osoby, jichž se to týká, mohou být značné.

Možnost pracovat v MD na dobu neurčitou klienti oceňují a považují ji za velmi důležitou. Zaměstnanci mají jistotu, jsou v práci spokojeni, ale cíl sociální firmy připravovat zaměstnance na otevřený trh zůstává nenaplněn.

Další otázkou zaměřenou na finanční ohodnocení chtěla autorka blíže prozkoumat motivaci pracovníků. Otázka zněla:

Pracoval byste tady i za polovinu mzdy, případně zadarmo?

V odpovědích se značilo, nakolik je motivace chodit do práce způsobena nedostatkem financí, respektive zaměstnání je vnímáno jako způsob obživy a nakolik je práce v Modrém domečku považována za životní náplň a seberealizaci, kde finanční hledisko ustupuje do pozadí.

Významný vliv na pojetí práce má pobírání invalidního důchodu. Pokud by zaměstnanci nepobírali ID, neměli by finanční jistotu a jejich

příjem by jim nestačil, nemohli by si dovolit v MD pracovat. Mzdy za práci nejsou, alespoň podle výpovědí, příliš vysoké, rozhodně nedosahují obvyklé výše v podobných zaměstnáních. V rámci služeb sociální rehabilitace a chráněného zaměstnání jsou mzdy srovnatelné.

Na otázku, zda by pracovali za polovinu, respondenti odpovídali: *„Půlku mzdy, to je stejné jako zadarmo. Kdyby mě nedali nic, tak bych asi pracoval jinde a pak bych litoval, že jsem to tam zabalil. Přece jen tam jsou takové domácí vztahy, taková rodina širší.“* Nebo *„Chodil bych sem asi i za polovinu. Zadarmo asi ne.“* Další respondent vypověděl: *„To nevím. Je fakt, že ty peníze, co tady беру, to není moc a ještě za polovinu. Ale v podstatě já to nedělám pro ty peníze samotný.“*

Další respondenti vypověděli, že by v MD pracovali i za polovinu, protože by je jinde asi nevzali, neměli by jinou náplň, stálo by jim za to pracovat v MD za menší plat, některým i zadarmo, protože mají invalidní důchod, nemusejí si tolik vydělat, mohou si v současné situaci dovolit pracovat i za takové peníze, nejsou na příjmu z MD závislí.

V případě, že by o invalidní důchod přišli nebo by se jim zvýšily životní náklady, pravděpodobně by práci v MD dělat nemohli. Někteří klienti jednoznačně vypověděli, že by za méně peněz do práce nechodili, protože by jim to nestálo za to nebo protože by si to nemohli dovolit a museli by si najít jiné zaměstnání, aby se užívali.

Na otázky týkající se plánů do budoucna respondenti odpovídali, že by chtěli zůstat v MD, profesně se rozvíjet, zlepšit svůj zdravotní stav nebo se více věnovat svým zájmům. Několik klientů mělo plány týkající se rodinného života, někteří se chtěli více osamostatnit a najít si jinou práci.

### **Materiální situace**

Na otázku:

Změnila se nějak Vaše finanční situace?

respondenti odpovídali, že se buď zlepšila nebo zůstala víceméně stejná. Plat za práci v MD vnímají respondenti zejména jako přilepšení k

důchodu a bez příjmu z ID by jim peníze nestačily. Někteří vyjadřovali obavy, co by se stalo, kdyby o ID přišli, protože pak by museli hledat jinou práci. U jednoho respondenta se příjem výrazně snížil, protože se získáním pracovního uplatnění v MD ztratil práci u jiného zaměstnavatele, který na něho pobíral příspěvek od úřadu práce.

K jednoznačnému zvýšení příjmu došlo u respondentů, kteří byli před zaměstnáním v MD dlouhodobě doma nebo nikdy nepracovali. U osob, které chodily předtím do jiného podobného zaměstnání, zůstala situace stejná, jeden respondent má i jiné, lépe placené zaměstnání a do MD chodí spíše ze zájmu a protože ho to baví. Zvýšené náklady v souvislosti s chozením do zaměstnání nemá téměř nikdo z respondentů anebo jsou zanedbatelné.

Další otázka se týkala přiměřenosti finančního ohodnocení. Autorka chtěla zjistit, zda se respondenti cítí přiměřeně ohodnoceni za svou práci. Otázka zněla:

Máte pocit, že za svou práci pro MD dostáváte přiměřenou odměnu?

Většina respondentů odpověděla, že odměna, kterou dostávají, se jim zdá přiměřená, protože mají invalidní důchod. Respondenti uváděli, že motivace k práci zde spočívá v seberealizaci, dobrých mezilidských vztazích a příjemném prostředí. *„Bral jsem to jako vůči sobě, protože jsem nevěděl, jaký výkony jsem schopen podat, takže jsem to sem šel zkusit, jestli tady budu k něčemu platný v podstatě, právě tady to, hlavní motivací pro mě nebyly ty peníze, takže asi jo, jinak bych sem asi nenastoupil, kdybych neměl pocit, že to je dostatečný ohodnocení. Samozřejmě, kdykoliv by vám někdo řek', že by vám dal víc, tak by se vám to líbilo, ale zase chápu, že ta organizace má svoje možnosti a nežádám si nějak víc nebo tak.“*

Několik respondentů uvedlo, že poslední dobou byly nízké mzdy, protože byl MD pravděpodobně v horší finanční situaci a nezbývalo na odměny, takže se výplaty vrátily na nástupní platy.

Z výzkumu vyplývá, že největším přínosem zaměstnání pro respondenty je kontakt s lidmi, integrace do společnosti skrze mezilidské vztahy. Zaměstnání v Modrém domečku dobře realizuje rozvoj lidských

zdrojů. Z výpovědí také vyznělo, že práce v Modrém domečku má pozitivní vliv na zdravotní a psychický stav některých zaměstnanců. I přes velké rozdíly v potřebách tvoří zaměstnanci s mentálním postižením s kolegy s duševním onemocněním relativně funkční spolupracující tým.

## 7.5 Shrnutí a diskuze

Sociální firma Modrý domeček v Řevnicích je součástí občanského sdružení Náruč a jejím cílem je poskytovat pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Zaměstnává osoby se zdravotním nebo mentálním postižením a osoby s duševním onemocněním. Modrý domeček provozuje kavárnu, galerii a poskytuje žehlení, kopírování a sociální poradenství pro veřejnost.

Má statut chráněné dílny, ale nazývá se sociální firmou. Z 26 zaměstnanců pracujících v Modrém domečku má 19 zaměstnanců nějaký typ zdravotního znevýhodnění (v přepočtu na plné úvazky činí podíl zdravotně znevýhodněných ve firmě 62%), Modrý domeček lze tedy považovat za chráněnou pracovní dílnu podle §76 zákona o zaměstnanosti. Zároveň je poskytovatelem služby sociální rehabilitace podle § 70 zákona o sociálních službách.

Ve smyslu fungování jako sociální firma sice Modrý domeček vykonává podnikatelskou činnost a má část příjmů z vlastní činnosti, většinu finančních potřeb však pokrývají dotace od státu a sponzorů. V roce 2009 byly zdroje financování Modrého domečku následující:

26% - tržby z prodeje služeb a výrobků

16% - nároková dotace ÚP podle § 78 zákona o zaměstnanosti (příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením viz kapitola 5.1 této práce)%

20% - nenároková dotace MPSV

6% - nenároková dotace ÚP podle § 76 (příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny viz 5.1)

32 % dary a ostatní<sup>93</sup>

Autorka uskutečnila na podzim roku 2010 výzkum se znevýhodněnými zaměstnanci této firmy v návaznosti na projekt Tématická síť pro rozvoj sociální ekonomiky (TESSEA).

V rámci kvalitativního výzkumu dopadů zaměstnávání na zaměstnance sociální firmy Modrý domeček proběhlo 21 polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci. 12 rozhovorů se uskutečnilo se zaměstnanci sociální firmy, kteří jsou zároveň osobami se zdravotním znevýhodněním a u 9 z nich, kteří jsou také uživateli služeb sociální rehabilitace, byly provedeny rozhovory s jejich pracovními asistenty (patrony). Výzkum byl rozdělen na čtyři tematické oblasti – dopady v oblasti kvalifikace, sociální a psychologické dopady a materiální situaci respondentů.

Dle odpovědí respondentů má zaměstnání na osoby se zdravotním znevýhodněním pozitivní dopad ve všech zkoumaných oblastech. Zaměstnanci uváděli, že jsou rádi, že mohou chodit do práce a tím spíše do Modrého domečku, protože jsou tam opravdu spokojeni. Vyhovuje jim pracovní prostředí a jejich pracovní činnost, nejvíce oceňují příjemný pracovní kolektiv, dobré vedení a skvělé mezilidské vztahy. Chodí do práce spíše než pro peníze kvůli potřebě se realizovat, být mezi lidmi, být aktivní, rozvíjet se a něco vytvářet.

Práce jim přináší oživení stereotypu, pokud byli někdy dlouhodobě v domácím prostředí a také příležitost ke zvyšování sebevědomí a získání pracovních návyků. Mají možnost si kromě manuálních činností zkoušet a zdokonalovat komunikaci s cizími lidmi, kteří přicházejí do kavárny, učí se spolupracovat i vymezovat se v rámci týmu, navazují nové přátelské vztahy a nacházejí nové zájmy.

Práce jim přináší nový životní obzor, smysluplné uplatnění, pocit užitečnosti, účasti a zařazení do společnosti. V neposlední řadě pracovníci

---

93 DUDÁKOVÁ, Z., Sociální firma Modrý domeček.

Modrého domečku získávají kvalifikaci, zlepšují své schopnosti a postupem času díky pracovní rehabilitaci jsou schopni podávat vyšší výkon. Nezbytnou podporu jim poskytují vzdělání a trpěliví profesionálové - pracovní asistenti.

Zaměstnanci se učí překonávat obtížné stresové situace, ovládat svou vůli, cíleně směřovat k dokončení pracovních úkolů. Pod vedením pracovních asistentů pracují na zdokonalování svých dovedností a učí se nové věci.

Management Modrého domečku se úspěšně snaží o poskytování kvalitních služeb veřejnosti a místní komunitě a zapojení znevýhodněných osob do společnosti. Odhodlání a nasazení zaměstnanců a podporovatelů Modrého domečku vytváří v Řevnicích unikátní prostor pro setkávání a místní rozvoj ku prospěchu lidí všech generací a potřeb.

Z výše uvedeného je zřejmé, že přínos Modrého domečku pro zaměstnance i komunitu je značný a jako sociální firma dosahuje svých společenských cílů. Posláním zaměstnávat osoby se zdravotním znevýhodněním a přispívat tak k jejich integraci do společnosti je naplňováno přirozenou formou poskytování služeb pro veřejnost. Jedním z deklarovaných cílů je také příprava znevýhodněných zaměstnanců na přestup na otevřený trh práce. Z výzkumu vyplynulo, že osoby schopné na pracovní trh přejít z hlediska schopností se přestupu obávají po zkušenostech z předchozích zaměstnání nebo mají strach z přílišného stresového zatížení.

Jedinou oblastí, kde autorka spatřuje rezervy v začleňování osob se zdravotním znevýhodněním, je mzdová politika Modrého domečku. Osoby se zdravotním znevýhodněním pobírající invalidní důchod zde mají velmi pravděpodobně významně nižší mzdy než pracovníci bez znevýhodnění. Takový přístup k zaměstnancům se zdravotním znevýhodněním autorka považuje za znevýhodňující. V tomto smyslu by bylo možné Modrý domeček považovat spíše za rehabilitační zařízení.

## Závěr

V této diplomové práci se autorka zaměřila na sociální ekonomiku z hlediska jejího potenciálu v začleňování znevýhodněných skupin na trh práce v prostředí České republiky. V první kapitole teoretické části se věnovala vymezení základních pojmů a poté představila různá pojetí sociální ekonomiky a sociálního podnikání v Evropské unii a v České republice.

Tématem další kapitoly teoretické části bylo sociální vyloučení, nezaměstnanost a politika sociálního začleňování. V další kapitole byla zpracována teoretická východiska pro kvalitativní výzkum. Autorka se zde zabývala zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a politikou zaměstnanosti. V další kapitole popsala pojetí sociálního podnikání a sociálních firem v ČR.

V praktické části této práce byl zpracován kvalitativní výzkum v sociální firmě Modrý domeček v Řevnicích. Výzkum měl za cíl popsat dopady zaměstnání v sociální firmě na zaměstnance se zdravotním znevýhodněním.

Výsledky výzkumu jednoznačně prokázaly pozitivní efekt zaměstnání v sociální firmě na osoby se zdravotním znevýhodněním zde zaměstnané ve všech zkoumaných oblastech. Autorka práce byla překvapena mírou spokojenosti respondentů s jejich zaměstnáním.

Respondenti oceňují dobré mezilidské vztahy, příjemné pracovní prostředí a zajímavou náplň práce. Respondenti, zejména ti, kteří se setkali ve svém životě s dlouhodobější nezaměstnaností, vnímají možnost pracovního uplatnění jako příležitost k seberealizaci. Práce jim přináší nový životní obzor, smysluplné uplatnění, pocit užitečnosti, účasti a zařazení do společnosti.

Přínos Modrého domečku pro zaměstnance i komunitu je značný a jako sociální firma dosahuje svých společenských cílů. Poslání zaměstnávat osoby se zdravotním znevýhodněním a přispívat tak k jejich integraci do

společnosti je naplňováno přirozenou formou poskytování služeb pro veřejnost. Odhodlání a nasazení zaměstnanců a podporovatelů Modrého domečku vytváří v Řevnicích unikátní prostor pro setkávání a místní rozvoj ku prospěchu lidí všech generací.

V současnosti Modrý domeček strukturou financování i způsobem zaměstnávání představuje chráněnou dílnu a zároveň poskytuje službu sociální rehabilitace. Pokud by se měl Modrý domeček přiblížit standardům sociální firmy, bylo by třeba snížit počet znevýhodněných zaměstnanců, zvýšit finanční nezávislost na dotacích Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí a zrovnoprávnit pozici zdravotně znevýhodněných zaměstnanců z hlediska mezd a podílení se na řízení společnosti.

Modrý domeček výtečně plní funkci chráněného zaměstnání a sociální rehabilitace a dokáže své zaměstnance naučit pracovním dovednostem a tak je připravit na otevřený trh práce. Přínos pro klienty je zřejmý a velmi významný. Otázkou zůstává, zda budou zdravotně znevýhodnění zaměstnanci, kteří by měli potenciál se dobře uplatnit i mimo chráněné prostředí, ochotni dobrovolně opustit velmi příjemné pracovní podmínky, pracovní smlouvu na dobu neurčitou a milý kolektiv Modrého domečku a vydat se nejistou cestou směrem na otevřený trh práce.

Sociální ekonomika a sociální podnikání je efektivní nástroj sociálního začleňování znevýhodněných a právě inkluzivní a soudržná společnost s vysokou mírou zaměstnanosti je správnou cestou, kam směřovat úsilí evropského trhu práce. Sociální ekonomika v České republice, oproti například Slovensku, není právně vymezena. Sociální firmy by se mohly stát po slovenském vzoru nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

## Seznam literatury

DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. ISBN 80-86729-31-1.

DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno, Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-7204-428-1.

DUDÁKOVÁ, Z. *Sociální firma Modrý domeček*. Elektronický zdroj.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha, Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

KORIMOVÁ, G. a kol., *Sociálne podnikanie a sociálny podnik*. Banská Bystrica, Kopernikus 2008. ISBN 978-80-969549-6-4.

MAREŠ, P. *Pojetí konceptu sociálního vyloučení a sociálního začleňování v akademickém diskurzu a ve veřejně politické agendě*. In MAREŠ P. et al. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha, CESES FSV UK, 2006. ISSN 1801-1640.

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

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*. Praha, Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha, Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

SLOBODNÍK, J. *Úloha sociální ekonomiky ve zvyšování zaměstnanosti sociálně vyloučených skupin obyvatel a projekt HEFAISTOS In Sociální ekonomika*. Sborník materiálů z mezinárodní konference projektu HEFAISTOS. Praha, Občanské sdružení ORFEUS, 2006. ISBN 80-903519-3-X.

### Internetové zdroje

*Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

*Co je sociální ekonomika? : Otázky a odpovědi aneb Seznamte se s tématem*. [online] Nová ekonomika, o. p. s. 2009 [cit. 2010-7-4]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/83-co-je-socialni-ekonomika-otazky-a-odpovdi-aneb-seznamte-se-s-tematem.html>>.

ČECHOVÁ, H. *Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991 – 2009*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-12-12]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

*Definice osob se zdravotním postižením*. [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-12-12]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>>.

DEFOURNEY, J. *Social economy*. [online]. EMES. 2006 [cit. 2010-9-12]. Dostupný z WWW: <<http://emes.net/index.php?id=234>>.

DOHNALOVÁ, M. *Slovník pojmů*. [online]. Nová ekonomika, o. p. s. 2010 [cit. 2010-7-4]. Dostupný z WWW: <[www.socialni-ekonomika.cz/cs/slovník-pojm.html](http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/slovník-pojm.html)>.

*European Economic and Social Committee and the EESC Social economy category*. [online]. Social Economy Europe. 2010 [cit. 2010-12-12]. <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique190&lang=en>>.

*Europe 2020*. [online]. European Commission. 2010 [cit. 2010-12-16]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/europe2020/priorities/inclusive-growth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/priorities/inclusive-growth/index_en.htm)>.

*Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států*. [online] Rozhodnutí Rady EU. 2008 Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>.

CHAVES, R., MONZÓN CAMPOS, J. L., *The Social Economy in the European Union*. [online]. CIRIEC 2007. [cit. 2010-12-16] ISSN 2070-8289. Dostupný také z WWW: <[http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/WORKING\\_PAPERS/WP08-02.pdf](http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/WORKING_PAPERS/WP08-02.pdf)>.

*Invalidní důchody*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-10-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/619>>.

KOMENDOVÁ, J.: *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů*. [online] Právní rádce. Hospodářské noviny. 2008 Dostupný z WWW: <[http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-31790200-F00000\\_d-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu](http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-31790200-F00000_d-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu)>.

*Modrý domeček*. [online]. Občanské sdružení Náruč. 2010. [cit. 2011-1-4]. Dostupný z WWW: <<http://www.os-naruc.cz/index.php?action=30101>>.

*Národní politika zaměstnanosti*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-10-15]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)>.

*Národní program reformy ČR 2008-2010*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2009 [cit. 2010-10-15]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)>.

*Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 - 2010*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. [cit. 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5829/zprava\\_cj.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5829/zprava_cj.pdf)>.

PERCY-SMITH, J., *Policy responses to social exclusion*. [online] Percy-Smith, J 2000. 'The Contours of Social Exclusion' in J Percy-Smith (ed) Policy. [cit. 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mcgraw-hill.co.uk/openup/chapters/0335204732.pdf>>.

PLESNÍK, V., FALDYNOVÁ, Z., RICHTEROVÁ, B., KOMÁRKOVÁ, D., *Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky*. [online] [cit. 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://epolis.cz/download/pdf/materials\\_4\\_1.pdf](http://epolis.cz/download/pdf/materials_4_1.pdf)>.

*Porovnání sociální firmy s chráněnou pracovní dílnou, společensky odpovědnou a běžnou firmou*. [online]. Fokus Praha. 2006. [cit. 2010-12-16] Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/getdoc.php?id=582&sessid=830d58f996e5fad92692d6b0a06b4cd2>>.

*Programové prohlášení Vlády České republiky*. [online] Vláda ČR 2010. Dostupný z WWW: <[http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove\\_prohlaseni\\_vlady.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf)>.

*Resolution on Social economy*. [online]. European Parliament. 2009. [cit 2010-11-20]. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0062+0+DOC+XML+V0//EN>>.

*Responses to Social Exclusion*. [online] Buckingham: Open University Press [cit. 2010-11-20]. ISBN 0–335–20473–2 Dostupný z WWW: <<https://www.mcgraw-hill.co.uk/openup/chapters/0335204732.pdf>>.

*Social economy*. [online]. European Commission. Small and medium-sized enterprises (SMEs). 2010 [cit 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/#h2-3>>.

*Social economy*. [online]. European Network of Cities & Regions for the Social Economy. [cit. 2010-9-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.revesnetwork.eu/index.php>>.

*Social Economy Europe*. [online] Social Economy Europe. [cit. 2010-12-12]. Dostupný z WWW: < <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique10&lang=en> >.

*Sociální exkluze (vyloučení). Slovníček pojmů*. [online]. Člověk v tísni. [cit. 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=9>>.

*Sociální firma – český model*. [online]. Fokus Praha. 2006. [cit. 2010-12-16] Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=12&lang=cz>>

*Sociální začleňování*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010. [cit. 2010-10-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9078>>.

*Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013*. [online] Greater London Enterprise. 2008. [cit. 2010-12-3]. Dostupný z WWW: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverena\\_zprava\\_230508.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverena_zprava_230508.pdf)>.

*Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe : Country Fiche – Czech Republic.* Austrian Institute for SME Research. [online]. Vienna 2007 [cit. 2010-12-12]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc\\_id=3407](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc_id=3407)>.

*Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky – Projekt TESSEA* [online]. Nová ekonomika, o.p.s., 2009 [cit. 2011-1-1]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/projekt-tessea.html>>.

URBAN, L. *Lisabonská strategie* [online]. Evropská komise 2009 [cit. 2010-12-16]. Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)>.

*Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2010 [cit. 2010-12-3]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7884/>>.

*Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8316 [cit. 2010 – 11- 20]. Dostupný také z WWW: <[http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004%20&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_sml\\_ouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_sml_ouvy)>.

*Zákon č. 106/2006 o sociálních službách*, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, s. 1257 – 1289 [cit. 2010 – 11- 20]. Dostupný také z WWW: <[http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=106/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=106/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)>.

*Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 3. čtvrtletí 2010.* [online] Český statistický úřad. Praha 2010 [cit. 2011-1-1]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>>.

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. [cit. 2010-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv\\_info/zp/zamest\\_ozp.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zp/zamest_ozp.pdf)>.

*Zpráva o plnění národního programu reformy ČR 2008-2010.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2009 [cit. 2010-10-15]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)>.

## Seznam příloh

Příloha č. 1 Focus group Modrý domeček	str. i
Příloha č. 2 Dopis pracovníkům Modrého domečku	str. iii
Příloha č. 3 Vzor rozhovoru	str. iv
Příloha č. 4	str. vi
Externí příloha Kvalitativní výzkum dopadů zaměstnávání v sociální firmě Modrý domeček na osoby se zdravotním znevýhodněním – přepisy rozhovorů – v archivu autorky diplomové práce	