

## Úvod

Sociální ekonomika je pojem, který se v posledních několika letech dostává stále více do popředí. Je významným hospodářským a sociálním činitelem, který se zpravidla vymezuje jako alternativa vůči trhu a veřejnému sektoru. Subjekty sociální ekonomiky se vyznačují tím, že cíle jejich podnikání jsou odlišné od komerčních firem. Ve světě se můžeme setkat s různými formami sociálních podniků, které propojují ekonomické aktivity se sociálními nebo environmentálními cíli v dané lokalitě.

Schopnost sociální ekonomiky inovativním způsobem reagovat na sociální potřeby vede k tomu, že její význam celosvětově roste a státy, kde dosud není legislativně či jinak přijata, začínají pro sociální ekonomiku vytvářet podmínky. Stejně tak je tomu i v České republice, kde se sociální podnikání těší v posledních několika letech nebývalému zájmu.<sup>1</sup>

Sociální podnikání nabývá v českých podmínkách mnoha podob. Velkou část tvoří podniky, které zaměstnávají osoby se ztíženým přístupem na trh práce. Majoritní skupinou jsou pak osoby se zdravotním postižením, které kvůli nižší produktivitě práce a častější nemocnosti mnohdy nenachází pracovní uplatnění.

Cílem této práce je pomocí dostupných zdrojů teoreticky vymezit sociální ekonomiku a její subjekty, zasadit ji do kontextu evropského kontinentu a České republiky. V návaznosti na teoretickou část si dává práce za cíl analyzovat možnosti zaměstnávání osob s postižením a možnosti sociálního podnikání v oblasti mikroregionu Podřipsko.

První kapitola obecně definuje pojmy sociální ekonomika a sociální podnikání. Zabývá se historií pojmů spojených se sociální ekonomikou, subjekty a přístupy sociální ekonomiky a vztahem sociální ekonomiky a sociálního státu.

Druhá kapitola se zaměřuje na sociální ekonomiku a sociální podnikání v evropské pojetí. Můžeme se zde dočíst o historii sociální ekonomiky na evropském kontinentu, pojetí sociální ekonomiky z pohledu dvou nevýznamnějších evropských výzkumných společností a o konkrétní aplikaci sociální ekonomiky a sociálního podnikání ve vybraných zemích.

Třetí a zároveň i nejdelší kapitola definuje sociální ekonomiku na území České republiky. Zabývá se vývojem sociální ekonomiky na našem území, cílovými skupinami obyvatelstva, termínem sociální podnik a sociální firma, konkrétními ziskovými i neziskovými subjekty a

---

<sup>1</sup> Projekt „Podpora rozvoje sociální ekonomiky“, *Co je sociální ekonomika* [online]. Dostupné z: <http://www.seprojekt.cz/informace/co-je-socialni-ekonomika/>

možnostmi financování sociálních podniků. V závěru kapitoly jsou představeny vybrané sociální podniky.

Čtvrtá kapitola popisuje zkoumanou oblast Podřipska. Nalezneme v ní historii a geografické vymezení lokality, sociodemografickou analýzu, dopravní dosažitelnost apod.

Pátá kapitola se zabývá definováním statusu osob se zdravotním postižením a jednotlivými opatřeními politiky zaměstnanosti v jejich prospěch.

Poslední kapitola analyzuje možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením ve zkoumané oblasti pomocí šetření u vybraných zaměstnavatelů a institucí.

V závěru práce je možné se dočíst o výstupech práce a jednotlivých doporučeních.

# 1. Koncept sociální ekonomiky a sociálního podnikání

Koncept sociální ekonomiky a sociálního podnikání představuje moderní pojetí v řešení některých sociálních a ekonomických témat, kterým čelí země vyspělého světa na počátku 21. století. Co si pod tímto pojmem představit a jakých oblastí lidské společnosti se týká, si představíme v této kapitole.

## 1.1. Sociální ekonomika

S termínem sociální ekonomika se poprvé setkáváme již v roce 1830 ve Francii ve spojení se jménem francouzského liberálního ekonoma Charlese Dunoyera<sup>2</sup>. Význam tohoto pojmu byl ale v té době chápán v poněkud širším slova smyslu. „Za součást sociální ekonomiky bylo možné považovat jakýkoli ekonomický jev se sociální dimenzí, či jakýkoli sociální jev s ekonomickou dimenzí.“<sup>3</sup> Během 19. století byly rovněž zformovány klíčové principy moderního konceptu sociální ekonomiky, jimiž jsou principy demokratického sdružování, vzájemnosti a spolupráce.

Pojem „sociální“ vychází z latinského slova „socialis“, což můžeme volně přeložit jako společenský, týkající se lidské společnosti, vztahů mezi lidmi ve společnosti, týkající se úsilí, snahy o zlepšení společenských poměrů, nebo týkající se životních podmínek jednotlivce ve vztahu ke společnosti a státu, jeho hmotného zabezpečení.<sup>4</sup> Pojmem „ekonomika“ neboli „hospodářství“, rozumíme naopak hospodaření určitého subjektu.

Každá země vnímá sociální ekonomiku s ohledem na své historické kořeny, tradici, mentalitu, nebo kulturu, proto definic a pojetí sociální ekonomiky najdeme ve světě mnoho. Obecně ale můžeme říci, že sociální ekonomika je část národního hospodářství tvořená subjekty sociální ekonomiky, které propojují ekonomické činnosti se sociálními nebo environmentálními cíli v dané lokalitě.

Sociální ekonomika je chápána jako nástroj tržní ekonomiky, který směřuje k vytváření podmínek pro sociální soudržnost, rozvoj místních společenství a environmentální prospěch. Tyto podmínky vedou k prosperující společnosti, která je založena na třech základních pilířích – ekonomická prosperita, společenský kapitál a kvalita životního prostředí. Každý z těchto

---

<sup>2</sup> Charles Dunoyer (1786-1862) byl francouzský právník a liberální ekonom, který prosazoval morální přístup k ekonomii. Dostupné z: <http://www.universalis.fr/encyclopedie/charles-dunoyer/>

<sup>3</sup> DOHNALOVÁ, PRŮŠA, Sociální ekonomika. 2011 [cit. 3. 3. 2014].

<sup>4</sup> KRAUS a kol., Nový akademický slovník cizích slov A-Ž. 2005

pilířů je velmi důležitý a neměl by být upřednostňován na úkor ostatních. Tento princip je ve světě známý jako "triple bottom line", volně přeloženo do češtiny jako „princip trojí zodpovědnosti“.

Jak píše Hunčová<sup>5</sup>, „Jde o ekonomiku sociotvornou, tj. ekonomiku s pozitivními efekty na sociální soudržnost či sociální kapitál (souhrn pozitivních vazeb a vztahů mezi jednotlivci v komunitě, společnosti, soudržnost a potenciální zdroj rozvoje). Tyto efekty mohou mít vliv také na udržitelnost (života, krajiny, životního prostředí, genofondu, lidí v krajině apod.). Jde tedy o ekonomiku taženou prací, na rozdíl od ziskově orientované ekonomiky tažené kapitálem, i když se obě mohou pohybovat na trhu. Jde o ekonomiku společenskou, spolkovou, demokratickou, poskytující způsobem sobě vlastním osobám a komunitám "rovné příležitosti" k sociálnímu začlenění, začlenění do trhu práce.“

Sociální ekonomiku můžeme dělit podle různých kritérií, obecně ji ale podle odvětví dělíme na tzv. tržní (podnikovou) a netržní.<sup>6</sup>

Tržní neboli podnikové odvětví sociální ekonomiky tvoří v podstatě sociální podniky orientované na generování zisku, mezi které můžeme zařadit sociální družstva, vzájemné společnosti a další organizace sociální ekonomiky.

Netržní odvětví sociální ekonomiky tvoří z velké části organizace neziskového sektoru, jako jsou nadace a sdružení, které dle kritérií vnitřního účetnictví můžeme považovat za netržní výrobce, tzn. organizace dodávající většinu svého produktu či služby bezplatně či za ekonomicky nevýznamné ceny.

Sociální ekonomika se zpravidla vymezuje jako alternativa vůči veřejnému sektoru a trhu. Šťastná<sup>7</sup> toto tvrzení obhajuje tím, "že stát a municipality již nemohou v plné míře uspokojovat rozmanité a rostoucí potřeby obyvatel a ani je finančně zabezpečovat, ale že ani čistě komerční pojetí nevyhovuje nárokům moderní demokratické společnosti především na dostupnost služeb a uplatnění veřejného zájmu." Sociální ekonomika je velmi úzce propojena s tzv. třetím (občanským, neziskovým) sektorem, se kterým bývá někdy mylně

---

<sup>5</sup> HUNČOVÁ, M. Koncept sociální a solidární ekonomiky, model sociálního podniku a sociální firmy. 2008 [online]. [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Doc/Huncova\\_web\\_se.doc](http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Doc/Huncova_web_se.doc)

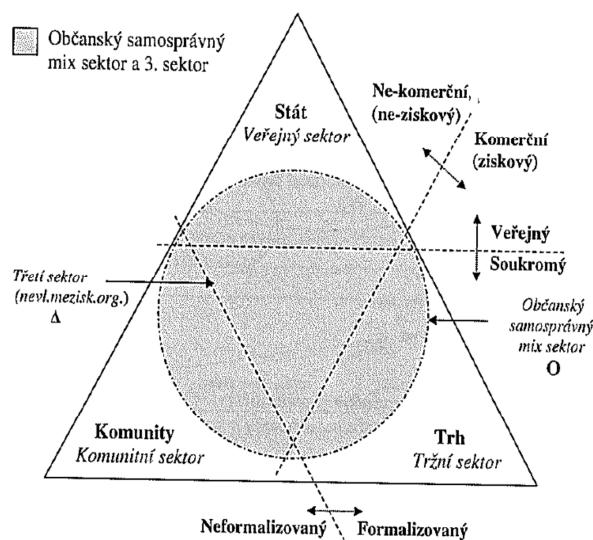
<sup>6</sup> CIRIEC, Sociální ekonomika v evropské unii. 2006 [online]. Dostupné z: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2007-11-cs.pdf>

<sup>7</sup> ŠŤASTNÁ, Veřejné zakázky a sociální ekonomika. In Mravcová, J. a kol. Průvodce zadáváním veřejných zakázek. 2009 [cit. 3. 3. 2014]

zaměňována. Oba koncepty stojí na společných základech občanské společnosti<sup>8</sup>, přesto jsou od sebe odlišitelné.

Koncepty sociální ekonomiky a občanského sektoru se vyznačují čtyřmi společnými znaky svých subjektů: jsou soukromé, formálně organizované, samosprávné a dobrovolné. Subjekty sociální ekonomiky se od subjektů občanského sektoru odlišují zejména ve třech bodech: hlavním cílem subjektů sociální ekonomiky je sloužit členům, komunitě nebo společnosti, vylučuje subjekty, které nefungují na demokratických principech a připouští omezené přerozdělování zisku. Organizace občanského sektoru naopak explicitně nevymezují cíle, nepožadují demokratickou kontrolu a nepřipouštějí jakékoli rozdělení zisku.<sup>9</sup>

Postavení třetího sektoru a sociální ekonomiky si můžeme graficky znázornit na čtyřsektorovém modelu Welfare Triangle Mix neboli trojúhelníku mixu sociálního blaha (obrázek č. 1). Třetí sektor se nachází v prostoru vymezeném trojúhelníkem uprostřed kruhu. Ve zbývajících částech kruhu je zachycen občanský samosprávný sektor, kde se nachází subjekty tzv. „sektorového mixu“, tedy subjekty, které stojí na pomezí jednotlivých sektorů. Subjekty sociální ekonomiky můžeme identifikovat podél linie Ne-komerční (ne-ziskový) / Komerční (ziskový), tedy mezi sektorem trhu a neziskovými sektory. Ze schématu můžeme tedy jasně vyčíst, že sociální ekonomika a třetí sektor se z části překrývají a tvoří totožnou oblast společnosti.



Obrázek č. 1 Welfare Triangl Mix<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Občanská společnost představuje prostor zahrnující veškeré organizace, které sdružují občany na principu dobrovolnosti.

<sup>9</sup> DOHNALOVÁ, PRŮŠA, Sociální ekonomika. 2011

<sup>10</sup> Zdroj: HUNČOVÁ, Ekonomický rozměr občanské společnosti. 2010

V současnosti jsou sociální ekonomice připisovány další funkce včetně řešení problémů sociálního státu nebo zmírňování současné ekonomické krize. Sociální ekonomika má významnou úlohu v místních podmínkách, neboť bezprostředně reaguje na konkrétní problémy i potřeby občanů a vychází z dobrovolné kolektivní iniciativy.<sup>11</sup>

Sociální ekonomika bývá někdy mylně zaměňována s pojmem solidární ekonomika, přesto však spolu tyto dva koncepty úzce souvisí. Pojem „solidární ekonomika“ se zrodil v poslední čtvrtině 20. století ve Francii a souvisí s výrazným rozmachem třetího sektoru a nástupu organizací, které vytvářejí a distribuují tzv. obecně prospěšné statky. Za obecně prospěšné statky můžeme považovat zboží či služby (základní potraviny, nezbytné zdravotní ošetření, vzdělání, apod.), u nichž panuje široký společenský a politický konsensus nad jejich potřebností pro důstojný život, a tedy i nutností jejich zajištění pro celou populaci bez ohledu na příjem či kupní sílu. Proto se má za to, že stát by měl zajistit výrobu a distribuci těchto statků buď jejich bezplatným poskytnutím, nebo snížením jejich cen pomocí dotací.<sup>12</sup> Solidární ekonomika je úzce provázána s funkcí sociálního státu, viz dále.

## **1.2. Subjekty sociální ekonomiky**

Sociální ekonomika je tvořena subjekty, které mají určité sociální cíle. „Subjekt sociální ekonomiky je sociálně zodpovědná ekonomická společnost s výraznými sociálními cíli a záměry. Její činnost je ekonomická, specifickou charakteristikou je však reinvestování zisku pro zájmy místní komunity, čímž dosahuje svých sociálních cílů. Protože podnikání využívá zároveň ke zvýšení obecného blaha a veřejného prospěchu, přisuzují se subjektům velké možnosti v pomoci při vytvoření silné, udržitelné a sociálně inklusivní ekonomiky. Ekonomický úspěch je spojen s plněním cílů sociálních, tj. solidaritou a vzájemnou pomocí.“<sup>13</sup> Subjekty sociální ekonomiky sdílí společné hodnoty, kterými jsou naplňování veřejně prospěšného cíle, demokratické rozhodování, podpora iniciativy občanů, nezávislost na veřejných či soukromých institucích, jiný způsob zacházení se ziskem, zohledňování environmentálních aspektů, uspokojování přednostně místních potřeb a využívání

---

<sup>11</sup>DOHNALOVÁ, Sociální ekonomika: vybrané otázky. 2009

<sup>12</sup>CHAVESE, R., MONZÓNA, J. L. Sociální ekonomika v Evropské unii. 2013 [online]. Dostupné z: [http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a\\_ces11042-2012\\_00\\_00\\_tra\\_etu\\_cs.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_cs.pdf)

<sup>13</sup>DOHNALOVÁ, Sociální ekonomika v evropském kontextu. 2006 [cit. 5. 3. 2014]

přednostně místních zdrojů.<sup>14</sup>

Při definování a vymezování subjektů, které spadají do sociální ekonomiky, používají zejména dva základní přístupy: právně-institucionální a normativní (subjektový).

Právně-institucionální přístup vymezuje sociální ekonomiku na základě právních či institucionálních forem subjektů. Tento přístup je zřejmý v dokumentech Evropské komise, která používá pro uchopení sociální ekonomiky definici svého poradního sboru Social Economic Europe<sup>15</sup>. V této definici jsou uvedeny tzv. "čtyři pilíře" sociální ekonomiky, které se vyskytují v jednotlivých zemích v různých obdobích. Jsou jimi družstva, vzájemné společnosti někdy nazývané jako "mutuálky"<sup>16</sup>, asociace a nadace, viz dále. K nim se přidávají nové formy sociálních podniků v závislosti na legislativě státu. Často jimi bývají obchodní společnosti, které spojují ekonomické aktivity se sociálními či environmentálními cíli.

Normativní (subjektový) přístup naopak subjekty sociální ekonomiky vymezuje na základě společných principů a charakteristických rysů, bez ohledu na právní formu. Propojuje ekonomické činnosti se sociálními nebo environmentálními cíli a používáním postupů a metod práce se sociálním přínosem. Tyto podniky mohou mít tedy různou právní formu, důležitější než forma jsou ale jejich cíle.

Společné hodnoty subjektů sociální politiky byly poprvé formulovány ve Francii již v roce 1980, kdy byla sepsána tzv. Charta sociální ekonomiky<sup>17</sup>, která definuje společné hodnoty jako:

- demokratický princip je prosazován jako základní prvek řízení,
- princip jeden člověk – jeden hlas je pravidlo rozhodování,
- princip svobodného zapojení členů v organizaci,
- vzdělávání a informovanost je prostředkem posilování vztahů mezi členy,
- právo na rozvoj každého subjektu,
- právo pozitivního přebytku, který nesmí být použit pro osobní zisk, ale musí sloužit společnému zájmu členů nebo zájmu organizace.

---

<sup>14</sup>DOHNALOVÁ, in: Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR. 2011

<sup>15</sup>Social Economic Europe (v překladu Sociální Ekonomika Evropa) je poradní institucí EU pro sociální ekonomiku, do roku 2008 známá jako CEP-CMAF, Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique215>

<sup>16</sup>Z francouzského "mutual" - vzájemný.

<sup>17</sup>DOHNALOVÁ, M. Třetí sektor: sociální ekonomika nebo občanská společnost? [online]. Dostupné z: [http://www.dacr.cz/dokumenty/doc/2007sbornik\\_html/Dohnalova.pdf](http://www.dacr.cz/dokumenty/doc/2007sbornik_html/Dohnalova.pdf)

Od publikování Charty sociální ekonomiky uběhlo více jak 30 let, principy a hodnoty subjektů sociální ekonomiky však zůstaly téměř nepozměněné.

Mezi subjekty sociální ekonomiky můžeme aktuálně zařadit sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální ekonomiku a nestátní neziskové organizace, které vykonávají určité ekonomické aktivity a nejsou přitom sociálním podnikem.

### **1.3. Pojetí sociálního podnikání a sociálního podniku**

Obecně můžeme říci, že sociální podnikání je jedním z nástrojů sociální ekonomiky, který se postupem času stává fenoménem ve vyspělých zemích světa. Dynamicky reaguje na potřeby trhu práce a stává se tak účinným prvkem při zaměstnávání osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Kromě otázek zaměstnanosti řeší sociální podnikání také otázky 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 a životního prostředí.

Rozdíl mezi sociálním podnikáním a podnikáním tržním není v předmětu činnosti, kvalitě či ceně nabízených produktů a služeb, rozdíl nacházíme ve stanovených sociálních cílech. Podle definice přijaté britskou vládou v roce 2002 je sociální podnikání podnikáním s „primárně sociálními cíli, jehož hospodářský zisk je v první řadě znovu investován do podnikání za stejným účelem nebo do rozvoje místní komunity, spíše než aby se jednalo o podnikání vedené potřebou maximalizovat zisk pro zainteresované skupiny/osoby či vlastníky.“<sup>18</sup> Podle odhadu Svazu českých a moravských družstev<sup>19</sup> je dokonce 80 – 90 % postupů stejných nebo společných pro podnikatele sociálních i tržních podniků. Efektivita sociálního podnikání by ale neměla být primárně postavena na ziskovosti, nýbrž na vytváření sociálního kapitálu a zvyšování veřejného prospěchu.

Sociálním podnikem pak rozumíme subjekt sociálního podnikání, tj. právnická nebo fyzická osoba splňující principy sociálního podniku prostřednictvím naplňování veřejně prospěšného cíle, který je formulován v zakládacích dokumentech. Sociální podniky vznikají a rozvíjí se na

---

<sup>18</sup>Social Enterprise, 2002. In: SADÍLKOVÁ, L. Programové cíle sociální firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. 2014 [online]. [cit. 6. 3. 2014] Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/246899/fss\\_m/Lada\\_Sadilkova\\_Diplomova\\_prace.pdf](http://is.muni.cz/th/246899/fss_m/Lada_Sadilkova_Diplomova_prace.pdf)

<sup>19</sup>Svaz českých a moravských výrobních družstev, Manuál pro přežití sociálního podnikatele. 2010 [online]. Dostupné z: [http://www.brumov-bylnice.cz/e\\_download.php?file=data/editor/162cs\\_2.pdf&original=MANU%C3%81L\\_PRO\\_P%C5%98E%C5%B DIT%C3%8D\\_SOCI%C3%81LN%C3%8DHO\\_PODNIKATELE%5B1%5D.pdf](http://www.brumov-bylnice.cz/e_download.php?file=data/editor/162cs_2.pdf&original=MANU%C3%81L_PRO_P%C5%98E%C5%B DIT%C3%8D_SOCI%C3%81LN%C3%8DHO_PODNIKATELE%5B1%5D.pdf)



základě konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a ekologického, viz výše.

Společným rysem jsou pro sociální podniky charakteristické znaky, kterými se odlišují od tržních podniků. Svaz českých a moravských družstev uvádí ve své publikaci Manuál pro přežití sociálního podnikatele následující desatero charakteristických znaků:

1. sociálně – společensky nebo obecně prospěšný cíl, který slouží podnikání,
2. nezávislost obchodní, finanční a kapitálová (na zájmech, které by byly v rozporu s cílem sociálního podnikání)
3. přítomnost obchodních, ekonomických i finančních rizik, která provázejí podnikání
4. zisk z podnikání je přednostně používán pro plnění sociálně – společenských cílů
5. sociální podnik je budován a rozvíjen na demokratických principech a vztazích k zainteresovaným osobám a podporovatelům tzv. stakeholderům<sup>20</sup>
6. sociální podnik stojí na rovnováze sociálních a podnikatelských cílů a motivů
7. vícezdrojové financování, umožňující vedle dostatečného podílu vlastních tržeb využívat i dalších veřejných a soukromých zdrojů
8. úzké sepětí a vliv na místní a regionální rozvoj, životní prostředí (udržitelný život v krajině)
9. využití netradičních možností a kombinací podnikatelských vizí a nápadů (spojování nespojitelného)
10. vysoká inovativnost a přizpůsobivost měnícím se podmínkám podnikání

Sociální podnikání nabývá v různých částech světa rozličných podob, které vychází z odlišných kulturních a historických tradic země. Konkrétním podobám sociálního podnikání a sociálního podniku, především podobám na evropském kontinentu a na území České republiky, budou věnovány následující kapitoly.

#### **1.4. Sociální ekonomika a sociální stát**

Jelikož jsem toto téma zmínil v úvodu, na tomto místě bych se ještě rád zmínil o vztahu sociální ekonomiky a sociálního státu, protože sociální ekonomika a sociální podnikání představují velmi významnou složku v konceptu fungování sociálního státu, v zahraničí

---

<sup>20</sup>Stakeholder, v doslovném překladu znamená "zainteresovaná osoba", rozumíme tím všechny osoby a instituce, které mají s podnikem cokoli do činění.

známého též jako Welfare state. „Sociální stát je typem společnosti, v níž vláda na sebe přebírá odpovědnost za ekonomickou, sociální a politickou prosperitu svých občanů.“<sup>21</sup> Výraz „Welfare state“ je spojován se jménem lorda Williama Beveridge,<sup>22</sup> který vypracoval první ucelený systém sociálního zabezpečení řešící problémy materiálního zabezpečení všech skupin obyvatelstva pomocí sjednoceného sociálního pojištění. Utváření moderních principů sociálního státu se začalo formovat v období po konci 2. světové války, kdy pomoc občanům ze strany státu začala být s ohledem na stav společnosti nezbytná a žádaná. Postupně tato pomoc dospěla ke snaze zajistit občanům jednotlivých zemí sociální status, který by byl založen na respektování lidských práv a základních svobod občanů, které zajišťují především právo na ochranu zdraví, právo na vzdělání, právo na práci, právo na sociální ochranu při ztrátě zaměstnání, právo seniorů na sociální ochranu apod.

Sociální stát je založen na uplatňování principu solidarity ve společnosti, který s sebou ale také nese vysoké nároky na veřejné rozpočty v rámci systému sociální ochrany. Z tohoto systému jsou vypláceny sociální dávky a poskytovány sociální služby, které zajišťují určitý standard životní úrovně v případě sociální události<sup>23</sup>. Model sociálního státu ale dospěl do stavu, kdy v důsledku ekonomické krize, demografických změn a dalších faktorů roste deficit veřejných rozpočtů, zvyšuje se nezaměstnanost a dochází ke zneužívání sociálního systému, přičemž se snižuje jeho efektivita. Lidé si pak mohou navyknout na určitý sociální status, ve kterém dlouhodobě setrvávají.

Způsob řešení, jak dlouhodobě začlenit skupiny ohrožené sociálním vyloučením zpět na trh práce a snížit tak jejich ekonomickou závislost na systému sociální ochrany, nabízí právě sociální ekonomika prostřednictvím sociálního podnikání a sociálních podniků.

V době významné sociální a hospodářské transformace sociální ekonomika rovněž nabízí odpovědi na nové formy vyloučení blokující přístup k službám a činnostem, jako je vyloučení finanční nebo spotřebitelské. Představuje také prostředek, jehož pomocí se mohou sociální skupiny obtížně prosazující řešení svých potřeb zapojit do veřejného života. Prostřednictvím sociální ekonomiky tak společnost posílila svoji demokratickou kulturu a zvýšila míru společenské účasti a podařilo se jí dát slovo a vyjednávací schopnost sociálním skupinám, jež

---

<sup>21</sup>ARNOLDOVÁ, Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 2005

<sup>22</sup>William Beveridge (1879-1963) byl anglický politik, ekonom a sociální reformátor. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/William\\_Beveridge](http://cs.wikipedia.org/wiki/William_Beveridge)

<sup>23</sup>Sociální událost je událost v životě jedince, která má socioekonomické dopady a ztěžuje společenské uplatnění jedince.

byly v minulosti vyloučeny z hospodářských procesů i z procesu přípravy a provádění veřejných politik, zejména politik připravovaných na místní a regionální úrovni.

## 2. Sociální podnikání v Evropě

Jak již bylo naznačeno v předchozím textu, každá země si model sociálního podnikání přizpůsobuje svým historickým kořenům, své tradici, mentalitě a kultuře, proto se ve světě můžeme setkat s několika odlišnými koncepty. Pokud budeme generalizovat, lze vyzorovat dva hlavní přístupy: angloamerický a kontinentálně evropský.

Angloamerický přístup k sociálnímu podnikání vychází především z individualismu a liberálního prostředí místních trhů, oproti evropskému pojetí sociálního podniku je také málo charakteristická vzájemnost a svépomoc. Chavese a Monzóna<sup>24</sup> uvádí, že „Angloamerický přístup zahrnuje různé proudy definující sociální podnik různými způsoby; od těch, jež považují sociální podniky za tržní protějšek soukromých neziskových organizací se sociálním účelem, po definice sociálního podniku zaměřené výhradně na sociální inovace a naplňování společenských potřeb bez ohledu na formu vlastnictví podniku.“

V angloamerickém pojetí sociálního podniku se můžeme nejčastěji setkat s dvěma hlavními směry podnikání: zajištění finančních zdrojů vlastním příjmem (earned income school of thought) a prosazování sociálních inovací (social innovation school of thought). První myšlenkový proud je spojen s komercializací aktivit občanského sektoru, z jejichž výnosů mohou organizace financovat svoje hlavní obecně prospěšné aktivity. U druhého myšlenkového proudu jsou sociální podnikatelé chápáni jako tvůrci zásadních změn ve společnosti prostřednictvím inovací, se kterými přicházejí v oblastech služeb, výroby, organizace či nových trhů.<sup>25</sup>

Pro evropský kontinentální přístup k sociálnímu podnikání je mimo jiné charakteristická vzájemnost a svépomoc, která má své kořeny v historii jednotlivých zemí. O dalších specifikách evropského sociálního podnikání bude pojednávat tato kapitola.

---

<sup>24</sup>CHAVESE, R., MONZÓNA, J. L. Sociální ekonomika v Evropské unii. 2013 [online]. [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a\\_ces11042-2012\\_00\\_00\\_tra\\_etu\\_cs.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_cs.pdf)

<sup>25</sup>DOHNALOVÁ, PRŮŠA, Sociální ekonomika. 2011

## **2.1. Historické kořeny evropské sociální ekonomiky**

Počátky sociálního a ekonomického myšlení sahají hluboko do lidské historie. K myslitelům, kteří se zabývali sociálními otázkami, patřil například Platón, Aristoteles a Seneca.<sup>26</sup> Rozmach vize sociální solidarity můžeme sledovat v průběhu 18. století ve spojení s myšlenkovým hnutím osvícenství, kdy se poprvé setkáváme s pojmem „občanská společnost“. Změna myšlení v evropské společnosti měla za následek rozsáhlé společenské nepokoje a vlny národních odporů, kdy šlechta začínala ztrácet svou politickou moc a postupně ji nahrazovala státní byrokracie. Termín sociální ekonomika se však poprvé objevuje v roce 1830 ve Francii a je spojen se jménem Charlese Dunoyera. V této době je význam pojmu chápán v širším slova smyslu, než v současné době. Na konci 19. století byly zformovány klíčové principy moderního konceptu sociální ekonomiky. V první polovině 20. století se v Evropě koncept sociální ekonomiky značně rozvíjí. Ovšem od padesátých do sedmdesátých let nastává, vlivem rozvoje soukromého sektoru, útlum.<sup>27</sup> Za významný mezník pro současnou identifikaci pojmu sociální ekonomiky bývá považován rok 1991, kdy italský parlament vydává zákon o speciálním statutu sociálního družstva<sup>28</sup>. V posledních dekádách 20. století se v západní Evropě začíná projevovat krize sociálního státu. Kumulují se problémy jako je dlouhodobá nezaměstnanost, sociální vyloučení, udržení životní úrovně lidí v důchodovém věku a další podobné problémy, kterým stát již není schopen sám čelit. Proto se sociální ekonomika v rámci Evropy dostává stále více do popředí, a to pro svou schopnost posilovat sociální soudržnost, zvyšovat zaměstnanost, posilovat místní rozvoj a generovat a udržovat sociální a ekonomické struktury.

Během posledních dvou desetiletí získává sociální ekonomika na evropské úrovni stále silnější pozici. Evropská komise oficiálně uznala sociální ekonomiku v roce 1989, kdy zpracovala její definici. Souběžně se schválením statutu evropských firem v r. 2001 zpracovala EU také status evropských družstev, schválený v r. 2003, a v r. 2004 vydala Sdělení o evropské podpoře kooperačních společností zaměřených na sociální ekonomiku. V roce 2007 vydává EU Memorandum k sociální ekonomice, kde potvrzuje skupinu družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací. Stálý poradní výbor CEP-CMAF v lednu 2008 mění

---

<sup>26</sup>SYROVÁTKOVÁ, Sociální podnikání. 2010

<sup>27</sup>DOHNALOVÁ, PRŮŠA, Sociální ekonomika. 2011

<sup>28</sup>Družstva typu A se zaměřením na poskytování sociálních služeb, družstva typu B se zaměřením na zaměstnávání osob s postižením.

název na Social Economy Europe.<sup>29</sup>

## **2.2. Sociální ekonomika v evropském pojetí**

Sociální ekonomika v evropském pojetí zahrnuje především družstva, vzájemné společnosti, sdružení a nadace, stejně tak i nové formy podniků, které sdílejí hodnoty definované v Chartě sociální ekonomiky, viz výše.

Sociální ekonomika představuje 10 % všech evropských podniků, což znamená 2 miliony podniků zaměstnávajících více jak 20 milionů lidí.<sup>30</sup>

Evropské pojetí sociální ekonomiky lze představit prostřednictvím studií dvou patrně nejvýznamnějších výzkumných společností EMES a CIRIEC, které sdružují přední odborníky z oblasti sociální ekonomiky.

### **2.2.1. Výzkumná společnost EMES**

Společnost EMES vznikla v roce 1996 jako síť vědeckých institucí pro studium vývoje sociální ekonomiky v Evropě.<sup>31</sup> Společnost definovala subjekty sociální ekonomiky a rozvíjí vzdělávání v této oblasti na evropských univerzitách. Klíčovou postavou je profesor Jacques Defourny.<sup>32</sup> V Evropě EMES podporuje pojetí sociální ekonomiky jako nového podnikatelského přístupu, který ovlivňuje a přetváří starší iniciativy třetího sektoru. Cílem tohoto přístupu je rozvíjet koncepty třetího sektoru a objasnit vzájemné propojení sociální ekonomiky a občanského sektoru, ovlivňování veřejné ekonomiky subjekty ekonomiky sociální. Vymezuje pojmy jako třetí sektor, sociální ekonomika, solidárně založená ekonomika, občanský sektor, dobrovolnické organizace a sociální podniky.<sup>33</sup> Pro vymezení konceptu sociální ekonomiky EMES využívá kombinaci institucionálního a normativního přístupu: „ Sociální ekonomika zahrnuje aktivity prováděné organizacemi typu družstev, vzájemně prospěšnými organizacemi a spolky, jejichž etickým východiskem jsou následující principy:

---

<sup>29</sup> Greater London Enterprise, Srovnávací analýzy modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013. 2008 [online]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverecna\\_zprava\\_230508.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverecna_zprava_230508.pdf)

<sup>30</sup> Social Economy Europe [online]. Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique215>

<sup>31</sup> EMES je zkratka pro francouzský název rozsáhlého výzkumu na téma Vznikání sociálních podniků v Evropě (the Emergence of social enterprises in Europe, 1996-1999). Původně označovala síť výzkumníků v rámci výzkumného programu realizovaného Evropskou komisí. Název výzkumného programu byl užíván v projektech o sociálních podnicích a sociální ekonomice a později se stal názvem mezinárodní sítě. Cílem společnosti je, aby existující univerzitní výzkumná centra působící na poli sociální ekonomiky spojila své úsilí a postupně vybudovala evropskou databázi teoretických a empirických znalostí o sociální ekonomice.

<sup>32</sup> DOHNALOVÁ, Sociální ekonomika: vybrané otázky. 2009

<sup>33</sup> DOHNALOVÁ, Sociální ekonomika v evropském kontextu. 2006

- Cílem je služba členům nebo komunitě, ne primárně vytváření zisku,
- Nezávislost řídicích struktur organizace,
- Demokratický rozhodovací proces,
- Nadřazenost lidí a práce (pracovní síly) nad kapitálem a rozdělováním zisku.“<sup>34</sup>

Síť EMES na základě svých výzkumných projektů vytvořila pracovní definici sociálních podniků, která je postavena na dvou druzích kritérií - ekonomických a sociálních. Definice rozděluje charakteristiky sociálních podniků, které jsou více ekonomické, a charakteristiky, které jsou především sociální.<sup>35</sup>

Ekonomické hledisko:

1. Trvalé aktivity zaměřené na výrobu zboží a/nebo poskytování služeb  
Ekonomická činnost je jeden z hlavních důvodů existence sociálního podniku. Zde je diametrální rozdíl od tradičních neziskových organizací, které se angažují v dobročinných aktivitách nebo přerozdělují finanční toky (nadace).
2. Vysoký stupeň autonomie  
Sociální podniky nejsou přímo ani nepřímo řízeny veřejnými institucemi či jinými organizacemi. Mají tedy právo aktivitu rozšiřovat nebo ukončit.
3. Přijetí ekonomických rizik  
Finanční udržitelnost a životaschopnost sociálního podniku závisí především na úsilí jejich členů a zaměstnanců při zabezpečování potřebných zdrojů.
4. Alespoň minimální podíl placené práce  
Sociální podniky mohou kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnickou práci, ale jejich aktivity vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.

Sociální hledisko

1. Hlavní cíl sociálního podniku – prospět společnosti nebo specifické skupině lidí
2. Sociální podniky vznikají ze skupinové iniciativy  
Kolektivní rozměr sociálního podniku musí být zachován, i když podnik řídí volení jednotlivci.
3. Právo rozhodovat není postaveno na výši vloženého kapitálu
4. Omezené přerozdělování zisku

<sup>34</sup>DEFOURNY, J. in DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. 2011

<sup>35</sup>DOHNALOVÁ, *Sociální ekonomika: vybrané otázky*. 2009

## 5. Zapojení zúčastněných aktérů do rozhodovacího procesu a participativní management

Obě skupiny charakteristik je nutné brát v úvahu komplexně, ne jednotlivě. Tím se vyvarujeme toho, abychom za sociální podniky považovali tradiční neziskovou organizaci, která například změní způsob řízení.

Sociální podniky se zaměřují na rozličné aktivity v různých sférách, nicméně na základě výzkumů EMES se dominantním typem v rámci Evropy staly sociální podniky typu WISE (work integration social enterprises) zaměřené na začleňování osob na pracovní trh. Současný vývoj v oblasti sociálních podniků v různých evropských zemích naznačuje výrazné rozšiřování působnosti sociálních podniků do dalších oblastí. Stále více se také diskutuje o sociálních podnicích jako o poskytovatelích sociálních služeb.<sup>36</sup>

### **2.2.2 Mezinárodní výzkumná organizace CIRIEC**

Organizace CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy) vznikla v roce 1947. Cílem organizace je sběr dat, realizace výzkumů a publikace prací zaměřených na ekonomiku a aktivity ve prospěch služeb v obecném zájmu po celém světě. CIRIEC mapuje problémy sociální ekonomiky z globálního pohledu. V rámci Evropy se studie zaměřují na sledování situace, rozsah působnosti a roli sociální ekonomiky. Na základě výzkumných studií navrhuje CIRIEC pro koncept sociální ekonomiky následující definici: „Sociální ekonomika je soubor soukromých, formálně založených společností, s rozhodovací samostatností a svobodou členství, jež byly vytvořeny za účelem splnění potřeb jejich členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb, kde rozhodování a jakékoliv rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas. Sociální ekonomika také zahrnuje soukromé a formálně založené organizace s rozhodovací samostatností a svobodou členství, které poskytují netržní služby pro domácnosti a jejichž případné přebytky není možné vyčlenit pro ekonomické agenty, kteří je vytvářejí, kontrolují nebo financují.“<sup>37</sup>

CIRIEC uvádí dva stěžejní subsektory sociální ekonomiky. Prvním je tržní nebo podnikový subsektor a druhým je subsektor netržní. Mezi těmito subsektory existuje prostupnost a

---

<sup>36</sup>Dohnalová, Průša, Sociální ekonomika. 2011

<sup>37</sup>CHAVESE, R., MONZÓNA, J. L. in: DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. 2011 [cit. 20. 3. 2014]

úzké vazby.

Tržní odvětví sociální ekonomiky tvoří v podstatě družstva a vzájemně prospěšné společnosti, které slouží podnikům sociální ekonomiky. Do tohoto odvětví jsou zahrnuty také organizace, které mají jinou formu než družstva a vzájemně prospěšné společnosti a splňují principy subjektů sociální ekonomiky podle výše uvedené definice. Většinu netržního odvětví tvoří sdružení a nadace. Odvětví zahrnuje všechny organizace, které dodávají většinu svého produktu bezplatně nebo za ekonomicky nevýznamné ceny.

Sociální ekonomika se v posledních letech svého vývoje konsoliduje v evropské společnosti jako pól veřejné služby mezi tržním a veřejným sektorem.<sup>38</sup>

### ***2.2.3 Sociální ekonomika ve vybraných zemích EU***

Než přejdeme ke stavu sociální ekonomiky v ČR, uvedeme si v následující části několik modelů sociální ekonomiky z různých států Evropské unie. Veškeré informace této kapitoly jsem čerpal ze Srovnávací analýzy modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013<sup>39</sup>. Tato studie byla vypracována pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Cílem analýzy bylo získat konkrétní doporučení k procesu implementace sociální ekonomiky v České republice a pro nastavení zrcadlových Globálních grantů, ve kterých je provázána přímá podpora sociální ekonomiky s investičními a neinvestičními prostředky.

#### **Slovinsko**

Oficiální definice sociální ekonomiky ve Slovinsku neexistuje. "Sociální ekonomika" je ve Slovinsku obecně chápána jako sociálně-ekonomická kategorie, kde nejrůznější typy právnických a fyzických osob vytvářejí podpůrné prostředí pro zapojení znevýhodněných cílových skupin do sociálního a pracovního prostředí.

Situace subjektů zapojených do sociální ekonomiky ve Slovinsku má v porovnání s jinými členskými státy EU výjimečné charakteristiky i praxi. Slovinsko v současnosti buduje nový typ sociální ekonomiky, který se vyvíjí po rozpuštění socioekonomického systému bývalé

---

<sup>38</sup>Dohnalová, Průša, Sociální ekonomika. 2011

<sup>39</sup>Greater London Enterprise, Srovnávací analýzy modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013. 2008 [online]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverecna\\_zprava\\_230508.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/1368/Zaverecna_zprava_230508.pdf)



Jugoslávie, kde Slovinsko bylo jednou z federálních republik. Po vstupu do EU v roce 2004, se Slovinsko snaží vybudovat sociální ekonomiku příznivější pro občany a pro inovaci sociálního podnikání. Hlavní překážkou, která brání rozvoji sociálnímu podnikání, je historická zkušenost, kdy byly všechny ekonomické činnosti založeny na „sociálním vlastnictví“. Všechny soukromé podniky jsou chápány jako orientované výhradně na zisk. U sociálních služeb převládá názor, že by je měl poskytovat stát prostřednictvím veřejných služeb a „sociální podnikatelé“ nejsou dosud bráni jako hybatelé změn k lepšímu, ale spíše jako ti, kteří chtějí vydělat na problémech jiných.

Právní rámec spojený s rozvojem sektoru sociální ekonomiky ve Slovinsku je velmi slabý, v žádném zákoně není sociální ekonomika výslovně uvedena.

Hlavními aktéry slovinské sociální ekonomiky jsou:

- Družstva – k založení jsou zapotřebí minimálně tři zakladatelé, členství je otevřené, každý člen má jeden hlas, smějí provozovat obchodní činnost v souladu se Zákonem o družstvech
- Spolky – jsou nejrozšířenějšími organizacemi založenými především na dobrovolnické práci v různých oblastech. Jejich aktivity pokrývají všechny sektory a zabývají se všemi typy činností, včetně sociálního podnikání. Jsou podporovány zejména z municipálních zdroj, speciálních státních a mezinárodních programů a darů, ale také předkládají programy a projekty do veřejných výběrových řízení nebo získávají prostředky ze soukromého sektoru. Provozování ziskových aktivit jako jediné činnosti spolku je zakázáno.
- Podniky pro osoby se zdravotním postižením - jsou zakládány jako neziskové podniky s ručením omezeným pro poskytování pracovních příležitostí různým kategoriím těchto osob. Minimálně 40 % pracovních míst musí poskytnout osobám se zdravotním postižením.
- Centra zaměstnanosti - patří k nejnovějším občanským iniciativám, mají formu soukromých neziskových institucí a jsou srovnatelná se sociálními družstvy v jiných zemích. V současnosti ve Slovinsku existuje 8 těchto center.
- Nadace práce - jsou zakládány jako občanská iniciativa. Jejich hlavním posláním je předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti propouštěných pracovníků, takže fungují

jako centra pro včasnou rekvalifikaci a získávání pracovních míst. V současnosti ve Slovinsku existuje 12 těchto nadací.

- Venkovská inovační centra – cílem je rozvíjet nové příležitosti pro samostatnou výdělečnou činnost a zaměstnanost farmářů, kteří dříve byli zaměstnáni v socialistickém hospodářství a nyní nejsou ekonomicky soběstační nebo hospodaří jen v omezeném rozsahu.
- Místní centra integrovaného rozvoje – jedná se o organizovaná veřejně - soukromá partnerství, která fungují na místní úrovni jako neziskové iniciativy. Jsou založena na tržním základě a cílem je prosazovat integrovaný místní rozvoj.
- Municipální centra pro mládež, kulturu a sport - naplňují konkrétní potřeby komunity v oblasti volnočasových aktivit mládeže, organizují místní kulturní a sportovní akce a podporují kulturní a sportovní zájmové spolky. Z obecních rozpočtů jsou podporována jen částečně, jejich činnosti jsou orientovány převážně tržně, ale žádají také o dotace z různých domácích či mezinárodních programů.

Pro financování sociální ekonomiky neexistují žádné systémové zdroje. Hlavním poskytovatelem pobídek je Slovinský podnikatelský fond, který nabízí finanční prostředky pro malé a střední firmy, sociální podniky žádnou speciální podporu nemají.

## **Španělsko**

Ve Španělsku také neexistuje oficiální definice sociální ekonomiky. Pojem „sociální sektor“ je zde obvykle označován jako neziskový sektor. Aby daná organizace byla považována za neziskovou, musí splňovat pět hlavních kritérií:

- má oficiální organizační strukturu
- je soukromá (nepatří tedy do veřejného sektoru ani ji neřídí žádná veřejnoprávní instituce);
- je nezisková (v tom smyslu, že nerozděluje zisky subjektům/osobám, které ji řídí);
- musí být nezávislá (tj. autonomní s vlastními samosprávnými mechanismy);
- musí být do značné míry založena na participaci dobrovolníků (pracovníků, kteří nejsou za odpracovaný čas odměňováni).

V současné době je španělský neziskový sektor ve fázi expanze. Nejuznávanějším typem

sociálního podniku je

- Družstvo - jeho činnosti se řídí družstevními zásadami: otevřená a dobrovolná účast partnerů, demokratické řízení, ekonomická participace, vzdělávání, školení a informace, jež družstvo poskytuje partnerům a pracovníkům, kteří se musí zavázat, že budou podporovat myšlenku družstevnictví.
- Společnost ve většinovém vlastnictví zaměstnanců – většina sociálního kapitálu patří dělníkům/pracovníkům, což zvyšuje jejich motivaci. Dělníci mají smlouvu na dobu neurčitou. Pracovní společenství mohou založit minimálně tři osoby. Žádný partner nesmí vlastnit více jak třetinu společenství.
- Vzájemné společnosti – tyto subjekty doplňují systém sociálního zabezpečení. Jsou to neziskové organizace s demokratickou strukturou a vedením. Jejich cílem je poskytovat nepovinné pojištění doplňující systém sociálního zabezpečení.
- Společnosti pro sociální integraci – byly vytvořeny pro zmírňování chudoby a sociálního vyloučení. Tyto společnosti nabízejí služby osobám vyloučeným ze společnosti, tj. nezaměstnaným, pro něž je značně obtížné najít práci. Příjemcům je nabídnut integrační program, který zahrnuje osobní plán práce sledující integraci do běžného trhu práce. Klienti zůstávají ve společnostech pro sociální integraci jen dočasně, protože cílem těchto podniků není nabízet trvalé zaměstnání, ale klienty vyškolit a vybavit je nástroji, které potřebují pro uplatnění na trhu práce.
- Speciální centra zaměstnanosti – jsou podniky, jejichž hlavním cílem je poskytovat pracovní příležitosti osobám se zdravotním postižením. Chráněná pracoviště nabízejí podniky, které kombinují ekonomickou životaschopnost a účast na trhu práce se sociálním závazkem poskytovat pomoc skupinám, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Jejich struktura a organizace je stejná jako u běžných podniků. Chráněná pracoviště mohou založit veřejné i soukromé instituce nebo podniky. Kromě toho, že osobám se zdravotním postižením nabízejí placená místa, poskytují těmto pracovníkům také školení a jinou podporu na profesní i osobní úrovni, a usnadňují tak jejich integraci do otevřeného trhu práce.
- Pracovní enklávy – patří do skupiny speciálních center zaměstnanosti. Díky těmto enklávám se mohou pracovníci se zdravotním postižením integrovat do normálního pracovního prostředí, osvojit si návyky a dovednosti potřebné pro práci a navázat

vztahy s pracovníky bez zdravotního postižení.

- Nadace - musí vlastnit kapitál nebo základní jmění, které je trvale věnováno na dosahování cílů ve veřejném zájmu, jež si zakladatel vytyčil.

## **Německo**

Současná struktura třetího sektoru stojí na základě třech principů: princip subsidiarity<sup>40</sup>, princip samosprávy a princip místní ekonomiky obcí. Sociální podniky využívají vícezdrojové financování. Legislativa týkající se organizací tzv. třetího sektoru je zakotvena v mnoha zákonech. Na rozdíl od jiných evropských systémů upravuje německý systém právní existenci organizací třetího sektoru ve dvou samostatných oblastech – občanském právu a daňovém právu.

Mezi subjekty sociální ekonomiky patří:

- Družstvo - cílem družstev je prosazování ekonomických, společenských, sociálních a kulturních zájmů členů.
- Sdružení - jsou definována v Občanském zákoníku z roku 1900. Jejich posláním je dosahování sociálních cílů, ekonomická činnost probíhá na vedlejší linii.

Cílem institucí zabývajících se sociální ekonomikou je sjednotit principy fungování jednotlivých právních forem sociálních podniků a vytvořit společnou identitu pro nový subjekt sociální ekonomiky. Jedná se o propojení subjektů sociálních firem (Integrationsfirmen), družstev (Genossenschaften) a obchodních sdružení veřejné péče (Wohlfahrtverbände).

Aktéry sociální ekonomiky jsou:

- sociální podniky ve vlastnictví obce, které usilují o začlenění místních dlouhodobě nezaměstnaných do společnosti,
- sociální podniky zakládané organizacemi veřejné sociální péče, které usilují o opatření

---

<sup>40</sup>princip subsidiarity vychází z přístupu k člověku jako individu s jedinečnými vlastnostmi, vůlí, schopnostmi, které využívá ku prospěchu a soc. bezpečí svému a svých bližních. Podle principu subsidiarity je každý povinen nejdříve pomoci sám sobě, nemá-li tuto možnost, musí mu pomoci rodina. Dostane-li se do obtíží rodina, volá na pomoc jiná společenství. Teprve na posledním místě je k pomoci vyzván stát.

a služby pro snižování chudoby,

- sociální podniky zakládané malými a místními iniciativami, které sledují místní sociálně – politické cíle,
- podniky sociální integrace s degresivními dotacemi, které svou příslušnost k neziskovému sektoru považují za dočasnou a chtějí se stát plnohodnotnými tržními subjekty. K tomuto typu subjektů patří sociální firmy a družstva.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup>Beck, Sociální podnikání v praxi. 2010 [online]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/vzdelavaci-moduly/socialni-podnikani-v-praxi/>

### 3. Sociální ekonomika v ČR

V České republice je třetí sektor spojován převážně s občanským sektorem. Užívání názvu sociální ekonomika je omezené a o obsahu pojmu sociální ekonomika panuje nízké povědomí. Ačkoliv nejsou formálně definované, sociální podniky v ČR existují. Dosud tak chybí jejich legislativní ukotvení a neexistuje ani žádný orgán, jehož předmětem činnosti by byla sociální ekonomika. V roce 2002 se v Praze konala světová konference o sociální ekonomice. Na konferenci byla přijata mimo jiné tzv. Pražská deklarace, ve které se mimo jiné uvádí: „Přestože neexistuje žádná přesná právní definice sociální ekonomiky, je možné se shodnout na třech konstatováních:

- a) sociální ekonomika není založena na kapitálu, ale na participativní demokracii,
- b) cílem sociální ekonomiky není zisk, ale vzájemná solidarita,
- c) sociální ekonomika může významnou měrou přispívat k začleňování znevýhodněných osob do společnosti.“<sup>42</sup>

#### 3.1 Vývoj sociální ekonomiky na našem území

Schopnost porozumět konceptu sociální ekonomiky na území dnešní České republiky je silně ovlivněna její historií. Kořeny sociální ekonomiky můžeme nalézt ve svépomocných, dobrovolnických a veřejně prospěšných činnostech, které se v průběhu času staly součástí české kultury. Základy sociální ekonomiky vycházejí z bohatých spolkových a družstevních tradic. Koncem 19. století dochází k propojování teoretických základů myšlenek solidarity s praktickou realizací. Zakládají se ekonomické subjekty jako formy projevů spotřební, výrobní a finanční svépomoci. Na menších městech a na venkově se rozvíjela finanční svépomoc drobných podnikatelů a živnostníků, od 60. let se rozvíjely svépomocné záložny, od konce 80. let 19. století se rozvíjelo také spořitelní a úvěrní družstevnictví. Po vzniku samostatného Československa již nalezneme družstva v každé oblasti podnikání (spotřební, výrobní, zemědělská, bytová, záložní, aj.). Vrcholného rozmachu dosáhlo družstevnictví v období první republiky.<sup>43</sup>

Po roce nástupu komunismu na našem území v roce 1948 začíná ale docházet ke znárodňování a likvidaci živnostníků. Únor 1948 znamenal i konec družstevnictví. Družstva

---

<sup>42</sup>Dohnalová, Průša, Sociální ekonomika. 2011 [cit. 31. 3. 2014]

<sup>43</sup>KOTÝNKOVÁ, M. Koncept sociální ekonomiky v kontextu české společnosti [online]. Dostupné z: [http://www.ef.umb.sk/dsr\\_2013/pdf/Kot%C3%BDnkov%C3%A1.pdf](http://www.ef.umb.sk/dsr_2013/pdf/Kot%C3%BDnkov%C3%A1.pdf)

byla změněna na výkonné orgány pro plnění státem ukládaných úkolů, byla zbavována podnikatelské iniciativy, zneužívána a zestátňována.

Politické změny po listopadu 1989 umožnily zakládání občanských i církevních organizací a v družstevním sektoru vytvořily podmínky pro uplatňování mezinárodních družstevních principů. Postupně byly provedeny legislativní úpravy a přijaty zákony vztahující se k třetímu sektoru, jejichž cílem bylo odstranit dormance<sup>44</sup> vnesené v předchozím období. Začaly vznikat tisíce organizací - občanská sdružení, nadace, církevní organizace, obecně prospěšné společnosti a nadační fondy.

### **3.2. Cílové skupiny obyvatelstva**

Jak již bylo řečeno v úvodu práce, sociální podnikání je velmi účinným nástrojem při zaměstnávání osob ohrožených sociálním vyloučením. Cílová skupina zaměstnanců sociálního podniku je velmi široká a v podstatě ji tvoří osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním, které mají ztížený přístup na volný trh práce. Znevýhodněné skupiny, kterým sociální podniky pomáhají při sociálním začleňování, jsou v české legislativě vyjmenovány v § 33 zákona o zaměstnanosti. Já použiji pro definování jednotlivých cílových skupin kritéria žádosti o dotaci v rámci Integrovaného operačního programu ministerstva práce a sociálních věcí – Investiční podpora sociální ekonomiky<sup>45</sup>, který se mi zdá mnohem přehlednější a konkrétnější, než § 33 zákona o zaměstnanosti. Vymezuje následující skupiny:

- 1) osoby se zdravotním postižením – osoby, jejichž zdravotní postižení představuje určité znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti
- 2) mládež a mladí dospělí – mládež ohrožená sociálně patologickými jevy, mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení, věková skupina 15-26 let; jedná se o mladé lidi, kteří např.:
  - pocházejí ze sociálně slabých rodin,
  - volný čas tráví převážně pasivně či neorganizovaně a proto jsou ve vyšší míře ohroženi sociálně nežádoucími jevy (jako např. poruchy chování, násilí, vandalismus, šikana, kriminalita, rasismus, drogové závislosti, alkoholismus,

---

<sup>44</sup>Dormace - přechodné zastavení nebo omezení.

<sup>45</sup>MPSV, Výzva k předkládání žádosti o dotaci v rámci Integrovaného operačního programu Investiční podpora sociální ekonomiky. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11137>

prostituce, pornografie, gamblerství atd.),

- nacházejí se v obtížné životní situaci příp. konfliktu se sociálním okolím a společenskými normami, selhávají v profesní přípravě a jsou ohroženi nezaměstnaností,
- 3) osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytovací možnosti, popř. obývají nouzová obydlí,
  - 4) osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody,
  - 5) oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané,
  - 6) osoby pečující o osobu blízkou – osoby pečující o osobu blízkou z různých příčin ohroženou sociálním vyloučením, které se samy díky této péči dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce,
  - 7) osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách,
  - 8) osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané,
  - 9) další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, jež mohou být např. etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, imigranti a azylanti, ženy s malými dětmi, matky samoživitelky, senioři atd.

V sociální ekonomice nacházejí uplatnění nejen osoby zdravotně postižené a ty, které uvádí zákon o zaměstnanosti. Výčet znevýhodněných sociálních skupin je v zahraničí širší a není vždy spojen pouze s vytvářením pracovních míst. Sociální podniky poskytují pomoc při hledání práce osobám, jimž hrozí nebezpečí trvalého vyloučení z pracovního trhu, nebo zajišťují služby pro znevýhodněné občany. Tím sociální podniky mohou přebírat některé ekonomické role veřejných institucí.<sup>46</sup>

### ***3.3. Sociální podnikání v českých podmínkách***

Moderní koncept sociálního podnikání se objevil teprve v 90. letech 20. století jako součást sociální ekonomiky, kdy především ve vyspělých zemích stoupal zájem o nekonvenční

---

<sup>46</sup>CECOP – EST, Souhrnná informace a závěry mezinárodní konference k problematice šíření sociální ekonomie. 2012 [online]. Dostupné z: [www.cecop-est.cz/conference\\_cz.html](http://www.cecop-est.cz/conference_cz.html)



podnikání. Řadu charakteristických znaků už však můžeme najít u historických předchůdců současných hlavních druhů sociálních podniků, jakými byly např. tradiční občina, cechy a bratrstva, podpůrné a svépomocné spolky aj. Z těchto forem se začaly v první polovině 19. století rychlým tempem rozvíjet družstva, sdružení (asociace), nadace a tzv. mutuálky (vzájemné společnosti).

Sociální podnikání se v posledních letech stalo významným fenoménem ve společnosti celé řady států, kde reaguje a vyplňuje mezeru na trhu práce prostřednictvím zaměstnávání lidí se sociálním či zdravotním znevýhodněním, a zabraňuje tak jejich sociálnímu vyloučení. Jejich společným jmenovatelem však byla vzájemná pomoc a solidarita.

Vymezení pojmu sociální podnikání je poměrně široké, neboť je možné do něj zahrnout kromě zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce, také organizace poskytující obecně prospěšné služby v oblasti sociálního začleňování a místního rozvoje (včetně ekologicky orientované činnosti), jednotlivce ze znevýhodněných skupin věnující se podnikání a také doplňkové činnosti nestátních neziskových organizací, realizované z důvodu reinvestice zisku do hlavní obecně prospěšné činnosti organizace.<sup>47</sup>

### **3.4. Sociální podnik**

Jak již bylo uvedeno, přesná definice sociálního podniku neexistuje. V literatuře věnované sociální ekonomice a podnikání jich najdeme několik. Jako definici sociálního podniku v podmínkách ČR lze uvést například pracovní definici sociálního podniku podle projektu Beskydy pro všechny realizovaného společností KAZUIST: „...podnikatelský subjekt vytvořený pro zaměstnávání osob s postižením, případně jinak znevýhodněným na trhu práce. Jde o podnikání, které používá svou tržně orientovanou produkci zboží a služeb k dosažení sociálního zlepšení. Podstatný počet jejich zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jinak znevýhodněni na trhu práce. Každý zaměstnanec je placen podle výsledků své práce bez ohledu na produktivitu. Pracovní možnosti jsou shodné jak pro skupinu znevýhodněných, tak i neznevýhodněných osob, přičemž všichni zaměstnanci mají stejná práva a povinnosti.“<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>JONÁK, D., ŠEVČÍKOVÁ, E. Historie sociálního podnikání a sociální práce. 2012 [online]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/vzdelavaci-moduly/historie-socialniho-podnikani-a-socialni-prace/>

<sup>48</sup>Social Enterprise, 2002, In: SADÍLKOVÁ, L. Programové cíle sociální firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. 2014 [online]. [cit. 26. 4. 2014]. Dostupné z:

Sociální podniky nemusí být nutně vymezeny právní formou, ale jsou charakterizovány především svou povahou, svými vlastnostmi, tzn. sociálními cíli a výsledky, tím, jak je jejich sociální poslání zabudováno do struktury a systému řízení, a způsobem, jak využívají své zisky z podnikatelské činnosti. Mezi typy sociálního podniku například ve Velké Británii patří: rozvojové trusty, podniky místního hospodaření, odborové svazy, družstva a sociální firmy.<sup>49</sup> Velikost sociálního podniku není limitována. Sociální podnik může být rozdělen na dvě části. První část tvoří například terapeutická dílna, která je dotovanou službou pro klienty a druhá část, kterou může být restaurace nebo kavárna, kde se předpokládá zisk. Ta přispívá na provoz první části.

Nestátní neziskové organizace můžeme mezi sociální podnik zařadit tehdy, pokud poskytují nedostatkové služby jakéhokoliv druhu (personální, vzdělávací, kulturní, aj.).

Veřejná prospěšnost sociálního podniku je dána sociální nebo zdravotně sociální službou, výchovnou činností, vzdělávací institucí, sociální turistikou, zemědělskou aktivitou, aj.

Pro sociální podniky je charakteristické vícezdrojové financování. Sociální podniky získávají finanční prostředky nejen na základě své tržní aktivity, ale jsou jim také přidělovány finanční zdroje od orgánů veřejné správy. Důležité jsou také nepeněžní zdroje ve formě dobrovolnické práce nebo darů.

Sociální podnik se liší nejen od klasických tržních podniků, ale odlišuje se i od neziskových organizací. Primárním cílem sociálního podniku je naplňování vlastních cílů v sociální oblasti prostřednictvím své podnikatelské aktivity. Při naplňování cílů v sociální oblasti nesmí sociální podnik zapomínat na sledování svého ekonomického cíle. Je tedy důležitá vyváženost sociálních a ekonomických cílů podniku.<sup>50</sup>

### ***3.5. Neziskové subjekty sociální ekonomiky***

Nestátní neziskové organizace (dále jen NNO) jsou jednou ze základních forem subjektů sociální ekonomiky. Jsou to organizace, které nejsou zaměřeny na dosahování zisku, nejsou založeny za účelem podnikání, jsou ale subjektem soukromého práva a představují nástroj změny v životě člověka. Základní funkcí NNO je jejich schopnost zaplnit mezeru, která vzniká

---

[http://is.muni.cz/th/246899/fss\\_m/Lada\\_Sadilkova\\_Diplomova\\_prace.pdf](http://is.muni.cz/th/246899/fss_m/Lada_Sadilkova_Diplomova_prace.pdf)

<sup>49</sup>Fokus Praha, Sociální firma – výzva v podnikání 21. století. 2007 [online]. Dostupné z: [http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace\\_fokus\\_6.pdf](http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace_fokus_6.pdf)

<sup>50</sup>Syrovátková, Sociální podnikání. 2010

nedostatečnou funkcí ziskových organizací. Ve veřejném sektoru plní funkci stabilizační, alokační a rozvojovou. Nestátní neziskové organizace mají v ekonomice naprosto nezastupitelnou roli, reagují na selhání veřejného (státního) a tržního sektoru.

Z hlediska možnosti založení sociálního podniku ve formě neziskové organizace v České republice se nabízejí tyto právní formy:<sup>51</sup>

### **Obecně prospěšná společnost<sup>52</sup>**

- poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek
- její hospodářský výsledek (zisk) nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejích orgánů nebo zaměstnanců a musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena
- kromě hlavních služeb může provozovat i doplňkovou činnost
- získání prostředků na provozování prospěšných služeb je dosahováno přijatelnými cenami za poskytované služby
- působí v oblasti kultury, sportu, volného času, vzdělávání, zdravotnictví, sociálních službách či oblasti ekologie

### **Spolek<sup>53</sup>**

- samosprávný a dobrovolný svazek členů
- hlavní činností spolku může být jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost hlavní činností spolku být nemůže
- vedle hlavní činnosti může spolek vyvíjet též vedlejší hospodářskou činnost spočívající v podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, je-li její účel v podpoře hlavní činnosti nebo v hospodárném využití spolkového majetku
- zisk z činnosti spolku lze použít pouze pro spolkovou činnost včetně správy spolku

---

<sup>51</sup>Beck, Sociální podnikání v praxi. 2010 [online]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/vzdelavaci-moduly/socialni-podnikani-v-praxi/>

<sup>52</sup>Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

<sup>53</sup>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

## **Nadace<sup>54</sup>**

- je zakládána k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu.
- účel může být veřejně prospěšný, spočívá-li v podpoře obecného blaha, i dobročinný, spočívá-li v podpoře určitého okruhu osob určených jednotlivě či jinak
- může i podnikat, pokud podnikání představuje pouhou vedlejší činnost a výtěžky podnikání slouží jen k podpoře jejího účelu
- řízena správní radou

## **Nadační fond<sup>55</sup>**

- je zakládán k účelu užitečnému společensky nebo hospodářsky
- majetek nadačního fondu tvoří soubor vzniklý z vkladů a darů

Činnost nadací a nadačních fondů je zaměřena na dosahování obecně prospěšných cílů, například ochrana lidských práv, přírody, kulturních hodnot a tradic a dalších. Nadace nejvíce podporují sociální a zdravotní oblast, vzdělávání či kulturu. Nadace nevstupují do sociální ekonomiky přímo nabízenými výrobky nebo službami, ale podporují obecně prospěšné činnosti prostřednictvím nadačních příspěvků. Ty mohou mít peněžní či věcnou formu. Podporované aktivity jsou realizovány třetími osobami.<sup>56</sup>

K 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, na jehož základě mohou nově vznikat tyto právní formy: spolky, ústavy, fundace, nadace a nadační fondy. Občanské sdružení jako právní forma zaniká. Občanská sdružení byla po 1. 1. 2014 přetransformována na spolky. Ke dni účinnosti nového Občanského zákoníku (1. 1. 2014) byl zrušen zákon o obecně prospěšných společnostech, což v praxi znamená, že od 1. 1. 2014 není možné ustanovit novou obecně prospěšnou společnost (o.p.s.). Ty o. p. s., které již existují, fungují i nadále a řídí se posledním stavem zákona o obecně prospěšných společnostech z roku 2011. Zrušený zákon se nedá novelizovat a zůstává nezměněn.

---

<sup>54</sup>Zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech

<sup>55</sup>Zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech

<sup>56</sup>Dohnalová, Sociální ekonomika v evropském kontextu. 2006

### **3.6. Ziskové subjekty sociální ekonomiky**

Sociální podnik je možné provozovat také jako podnikatelský subjekt. V tomto případě je jednou z nejrozšířenějších právních forem sociálních podniků u nás i v Evropě družstvo. Obchodní zákoník rovněž upravuje další z možných forem sociálních podniků v ČR (např. společnost s ručením omezeným, osoba samostatně výdělečně činná, a další)

#### **Obchodní společnost<sup>57</sup>**

- právnická osoba založena za účelem podnikání,
- společnostmi jsou veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, akciová společnost, evropská společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení.

#### **Družstvo<sup>58</sup>**

- právnická osoba s neuzavřeným počtem členů založená za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních či jiných potřeb svých členů,
- dobrovolné a otevřené členství,
- stejná váha hlasu založená na většině,
- členové se na činnosti družstva musí podílet majetkově,
- solidární podílení se na výsledcích činnosti družstva,

#### **Sociální družstvo<sup>59</sup>**

- sociálním družstvem je družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje,
- sociální družstvo může, připouštějí-li to stanovy, rozdělit nejvýše 33 % svého disponibilního zisku mezi své členy.

---

<sup>57</sup>Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

<sup>58</sup>Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

<sup>59</sup>Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

### **3.7. Sociální firma**

Sociální firmy jsou novým modelem zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. „Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.“<sup>60</sup>

V České republice o ně vzrůstá zájem. Jedná se o jeden z typů sociálního podniku, k jehož hlavním charakteristikám patří, že minimálně 50% příjmů sociální firmy musí tvořit vlastní příjmy z prodeje výrobků či služeb. Druhou podmínkou sociální firmy je, že zaměstnává minimálně 25% zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob a poskytuje svým zaměstnancům přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.

Sociální firmy přispívají ke snižování nezaměstnanosti, a to zejména osob se zdravotním či sociálním znevýhodněním. Sociální firma těmto osobám pomáhá při integraci do běžné společnosti, umožňuje jim získávat vlastní stálý příjem, tudíž zaměstnanci sociální firmy nejsou odkázáni pouze na sociální dávky.<sup>61</sup>

Sociální firmy musí vycházet vstříc specifickým potřebám svých zaměstnanců. Což například znamená poskytnout jim delší čas na jejich zapracování a zaučení, umožnění zkrácení pracovní doby, počítat s vyšší nemocností a častější absencí. Všechny tyto faktory znevýhodňují firmu na běžném trhu. Proto je jejich provoz podporován i z jiných zdrojů. Velký zájem o zaměstnávání lidí se ztíženým přístupem na trh práce má především stát, který se pomocí nástrojů tzv. aktivní politiky zaměstnanosti snaží motivovat zaměstnavatele k přijímání těchto lidí.

Sociální firma může vzniknout různými cestami. Jako zcela nový subjekt vybudovaný „na zelené louce“, transformací z chráněné dílny nebo tréninkového zařízení, ale také přeměnou z běžné komerční firmy, která se přihlásí k hlavním hodnotám sociální firmy a naplňuje její standardy.

#### **3.7.1. Standardy sociální firmy**

Standardy sociální firmy mají pomoci ujasnit hlavní charakteristiky sociální firmy a porozumět jejím základním hodnotám. Potřeba rozpoznat sociální firmu v českém prostředí

---

<sup>60</sup>Fokus Praha, Sociální firma – výzva v podnikání 21. století. 2007 [online]. [cit. 1. 5. 2014]. Dostupné z: [http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace\\_fokus\\_6.pdf](http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace_fokus_6.pdf)

<sup>61</sup>SYROVÁTKOVÁ, Sociální podnikání. 2010

vyvinula tlak na stanovení standardů sociální firmy, které by umožnily odlišení sociálních firem od dalších modelů zaměstnávání znevýhodněných osob.

Cílem standardů je zajištění transparentnosti sociálních firem ve vztahu k:

- zákazníkům, kteří využívají jejích služeb
- zaměstnancům. Standardy jsou zárukou zaměstnancům, že jim firma nabídne kvalitní pracovní prostředí s ohledem na jejich handicap
- veřejným institucím
- organizacím a agenturám, které podporují rozvoj podnikání
- poskytovatelům služeb v oblasti zaměstnanosti (např. Úřady práce)
- potencionálním investorům a donátorům

Standardy mají také sloužit jako vodítko pro zakladatele sociálních firem a společností, které se sociální firmou chtějí stát. Jsou také podkladem pro budoucí systém certifikace sociálních firem.<sup>62</sup>

Standardy sociální firmy (viz příloha 1) můžeme rozdělit do několika základních skupin, které mají následující obsah.

### **Standardy v oblasti PODNIKÁNÍ**

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

### **Standardy v oblasti ZAMĚŠTNÁVÁNÍ**

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

---

<sup>62</sup>Fokus Praha, Sociální firma – výzva v podnikání 21. století. 2007 [online]. Dostupné z: [http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace\\_fokus\\_6.pdf](http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace_fokus_6.pdf)

## **Standardy v oblasti PODPORY**

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

### ***3.8. Financování sociálních podniků***

Sociální podniky by měly být ekonomicky stabilní a soběstačné, proto je dobré a často i nezbytné, aby měly, stejně jako neziskové organizace, vícezdrojové financování. Sociální podnik může získávat finance na svůj provoz z rozličných zdrojů. Kromě finančních a nefinančních darů, bezplatných či jinak zvýhodněných služeb, pracovní síly v podobě dobrovolníků, se nejčastěji můžeme setkat s následujícími typy financování.

#### ***3.8.1. Granty a dotace***

Dotace je: „Nenávratné financování určitého programu, projektu nebo činnosti, které je uděleno žadateli po splnění předem stanovených podmínek, po schválení žádosti o dotaci. Dotace se poskytují z veřejných rozpočtů, kam patří státní rozpočet, rozpočty územních samosprávných celků, dále sem patří dotace ze státních fondů, ale také ze zahraničí prostřednictvím Národního fondu nebo z prostředků Evropského společenství a z veřejných rozpočtů cizího státu.“<sup>63</sup>

Pro využití dotace na rozjezd sociální firmy je třeba splňovat podmínku zaměstnat minimálně 40 % pracovníků ohrožených sociální exkluzí. Dotaci je možno získat buď z:

- integrovaného operačního programu, který nabízí sociálním firmám až 80% dotace. Tento grant pokrývá náklady na výstavbu nebo rekonstrukci objektů a nákup technického a provozního vybavení,
- operačního programu lidské zdroje a zaměstnanosti, který nabízí až 100%. Z tohoto grantu je možné financovat propagační aktivity, zaškolení nových zaměstnanců i mzdy odborného týmu, který zajišťuje vhodné pracovní podmínky a poskytuje podporu a asistenci pracovníkům v obtížné životní situaci nebo při zvládnání

---

<sup>63</sup>SEGEŤA, Dotace. 2014 [online]. [cit. 4. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/glossary/dotace-2/>



pracovních úkolů. Dále je možné částečně získat i příspěvek na mzdy nově přijímaných zaměstnanců.<sup>64</sup>

Další různé grantové výzvy vypisují jednotlivé nadace, soukromé podniky, banky a podobně. Je již pouze na samotné firmě, zda se o dotaci bude ucházet, protože ne vždy jsou dotace pro podnik výhodné. V některých případech jsou dotační podmínky tak přísné a nevýhodné, že dotace pro podnik nemá vůbec význam.

### **3.8.2. Příspěvky ze zákona o zaměstnanosti**

Většina sociálních podniků v České republice je zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením. Pokud podnik zaměstnává osobu se zdravotním postižením, náleží podniku právo na celou řadu dotací a příspěvků na základě zákona o zaměstnanosti:

- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – zaměstnavatel musí splňovat podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Jedná se o nárokový příspěvek. Platí pravidlo: Jedno rodné číslo = jeden příspěvek. To znamená, že na zaměstnance, pokud je zaměstnán u více zaměstnavatelů, kteří pobírají tento příspěvek, je možné čerpat pouze 1x tento příspěvek. Úhrada jde tomu zaměstnavateli, kde je zaměstnán nejdéle.
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením - jedná se o pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let. Výše příspěvku může činit max. 8 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předešlého kalendářního roku na jedno pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. Pokud se jedná o osobu s těžším zdravotním postižením, pak výše příspěvku může činit max. 12 násobek na jedno pracovní místo.
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa – poskytuje Úřad práce a to do výše max. 3 násobku na jedno pracovní místo
- příspěvky na zřízení společensky účelného pracovního místa - výše příspěvku je v okresech, kde míra nezaměstnanosti nedosahuje průměru České republiky stanovena na max. 4 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.

---

<sup>64</sup>SUCHÁ, Sociální podnikání po Česku. 2012 [online]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/socialni-podnikani-po-cesku/>

až 3. čtvrtletí předcházejícího roku

- příspěvek na zapracování – je určen pro zaměstnance, který spadá do některé ze skupin vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání

### **3.8.3. Půjčky a úvěry**

Kromě dotací jsou dalšími možnostmi financování sociálních podniků půjčky a úvěry. Specializované úvěry čistě pro sociální podniky dosud v České republice příliš nefungují. Jedním z mála finančních ústavů, který se snaží zaměřit na sociální firmy, je Nadace České spořitelny, která během roku 2013 umožňovala žádat o úvěry a půjčky výhradně sociálním podnikům.<sup>65</sup>

Sociální podniky mohou využívat i další formy dluhového financování, jako jsou hypotéky, leasing, dluhopisy a další finanční produkty, protože jsou ale v porovnání s běžnými podniky pro finanční instituce rizikovější a nemají většinou čím ručit, v praxi jich na tuto podporu dosáhne jen velmi malý počet.

### **3.8.4. Příjmy z vlastní činnosti**

Přestože zisk není primárním cílem podnikání, nese sociální podnik ekonomická rizika a snaží o vytváření zisku / přebytku pomocí zpeněžení svých služeb či výrobků. Sociální podniky, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, mají možnost své produkty a služby prodávat ve formě náhradního plnění, čímž jsou tyto podniky na trhu zvýhodněny.

Dle zákona o zaměstnanosti všichni zaměstnavatelé v České republice, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat povinný podíl 4 % osob se zdravotním postižením. Tuto povinnost mohou plnit zaměstnavatelé třemi možnými způsoby:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením (tzv. náhradní plnění),
- odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, což představuje sankci za nesplnění této povinnosti zaměstnavatelem,
- nebo kombinací výše zmíněných bodů.

---

<sup>65</sup>Česká spořitelna, Podpora sociálních podniků [online]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/onas/podpora-socialnich-podniku-d00016295>

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, která by měla být zaměstnán, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Zaměstnavatel osob se zdravotním postižením může navíc uplatnit slevu ze své daňové povinnosti a to v souladu s § 35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Sleva na dani činí na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením 18 000 Kč a na jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením 60 000 Kč. Navíc zaměstnavatel, který zaměstnává více jak 25 zaměstnanců a zároveň více jak 50 % osob se zdravotním postižením si může uplatnit slevu na dani ve výši 50 % ze základu daně.<sup>66</sup>

### ***3.9. Příklady sociálních podniků v ČR***

#### **Modrý domeček, Řevnice**

Modrý domeček v Řevnicích je projektem občanského sdružení Náruč, který poskytuje chráněná pracovní místa a sociální službu sociální rehabilitace lidem s mentálním postižením a duševním onemocněním. Pracovní uplatnění pomáhá zaměstnancům v sebe rozvoji a přirozeném začlenění do místní komunity.

Sociální firma Modrý domeček provozuje kavárnu, žehlírnu a úklidovou službu, kde všechny činnosti vykonávají zaměstnanci s handicapem pod vedením pracovních terapeutů, kteří jim poskytují individuální míru podpory. Zaměstnanci se postupně snaží zdokonalovat v práci, být co nejvíce samostatní a adaptovat se na pracovní a sociální zátěž. Cílem služby je připravit některé zaměstnance na přechod na otevřený trh práce.

Projekt sociální firmy Modrý domeček začal vznikat v roce 2004, kdy se o.s. Náruč snažilo společně s některými dospělými klienty, kteří nejsou schopni pracovat na otevřeném trhu práce, nalézt možnosti vhodného pracovního uplatnění. Vybudování sociální firmy se jevílo jako logické pokračování dlouhodobých cílů občanského sdružení, jimiž je též začleňování klientů do běžného prostředí a podpora jejich zaměstnanosti. Prostory sociální firmy byly získány od města Řevnice za symbolický pronájem na dobu 20 let. Celý objekt prošel rozsáhlou celkovou rekonstrukcí a byl slavnostně otevřen v září roku 2007.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup>Beck, Sociální podnikání v praxi. 2010 [online]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/vzdelavaci-moduly/socialni-podnikani-v-praxi/>

<sup>67</sup><http://www.os-naruc.cz/>

## **Nový Prostor, o.s., Praha**

Nový Prostor je čtrnáctideník, jehož prodejci jsou lidé v sociální tísní, osoby bez přístřeší a lidé ohroženi sociální exkluzí. Polovina z každého prodaného výtisku zůstává prodejci. Časopis akcentuje své poslání nejen jako pomoc prodejcům v nouzi, ale také jako příležitost pro vznik jedinečné komunikační platformy, která jde napříč sociálními, věkovými a kulturními sférami. Časopis Nový Prostor je součástí mezinárodní sítě street-paperů INSP.

Posláním Nového Prostoru jako občanského sdružení je:

- rozvoj oblasti sociálního podnikání,
- podpora a rozvoj prostředí a dílčích projektů z oblastí sociálního podnikání,
- vývoj a realizace sociálně-terapeutické pracovní služby street-paper,
- vývoj a realizace unikátního tréninkového programu rozvoje klíčových kompetencí s ohledem na uplatnitelnost na otevřeném trhu práce,
- destigmatizace osob bez přístřeší, informování o realitě příčin a důsledků,
- prosazování práv a zájmů sociálně handicapovaných osob,
- medializace sociální problematiky,
- postupná změna vnímání problematiky bezdomovství ve společnosti,
- představování rolí a funkcí neziskového sektoru ve společnosti prostřednictvím časopisu Nový Prostor<sup>68</sup>

## **TABUC-PACK s.r.o., Úpořiny**

Společnost TABUC-PACK s.r.o. se již více než 20 let zabývá kartonážní a polygrafickou výrobou. Kromě kartonážních služeb provozuje i ofsetovou tiskárnu s nejmodernějším strojním vybavením v tiskovém formátu A2, s následným knihařským zpracováním, vlastním DTP studiem a sazbou tiskovin. Díky tomu se postará o kompletní zpracování tiskovin od počátečního návrhu až po konečné dodání.

Ve společnosti TABUC-PACK s.r.o. je zaměstnáno přes 120 zaměstnanců, z toho v průměru 70 občanů se zdravotním postižením. Od roku 2004 je společnost členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

V roce 2009 byl společnosti udělen titul Zaměstnavatel bez bariér v prestižní soutěži Sodexo

---

<sup>68</sup><http://novyprostor.cz/>

Zaměstnavatel roku 2009.

Chráněná dílna TABUC-PACK s.r.o. vznikla v závěru roku 1999 jako dílna zabývající se zpracováním vlnité lepenky.<sup>69</sup>

### **Fokus Praha, působnost v celé ČR**

Je nestátní nezisková organizace s tradicí od roku 1990, která sdružuje psychoterapeuty, socioterapeuty, pracovní terapeuty, psychology, sociální pracovníky a další pracovníky včetně dobrovolníků. Nabízí komplexní komunitní péči o lidi s dlouhodobým duševním onemocněním v neústavních podmínkách. Hájí práva a zájmy lidí s duševní nemocí.

Služby Fokusu Praha jsou určeny dospělým lidem se zkušeností s duševním onemocněním, kteří potřebují dlouhodobou podporu nebo specializovanou pomoc. Fokus Praha poskytuje služby v oblasti: terénní sociální služby, přípravy na práci a zaměstnání, bydlení, aktivně tráveného volného času, zdravotních a svépomocných aktivit.

Zájemcům o práci Fokus Praha nabízí několik možností:

- chráněná pracovní dílna Mělník – výroba drobných dekoračních předmětů,
- sociální firma Júnův statek – provozuje restauraci, penzion s možností pronájmu prostor pro pořádání kurzů či seminářů, internetovou kavárnu, obchůdek a prádelnu,
- sociální firma Zahrada – poskytování zahradnických prací. Nabízí pracovní pozici pomocného zahradníka,
- sociální firma Prádelna u Mandelíků - poskytuje tyto služby: praní, žehlení, provádění drobných oprav a mandlování prádla.<sup>70</sup>

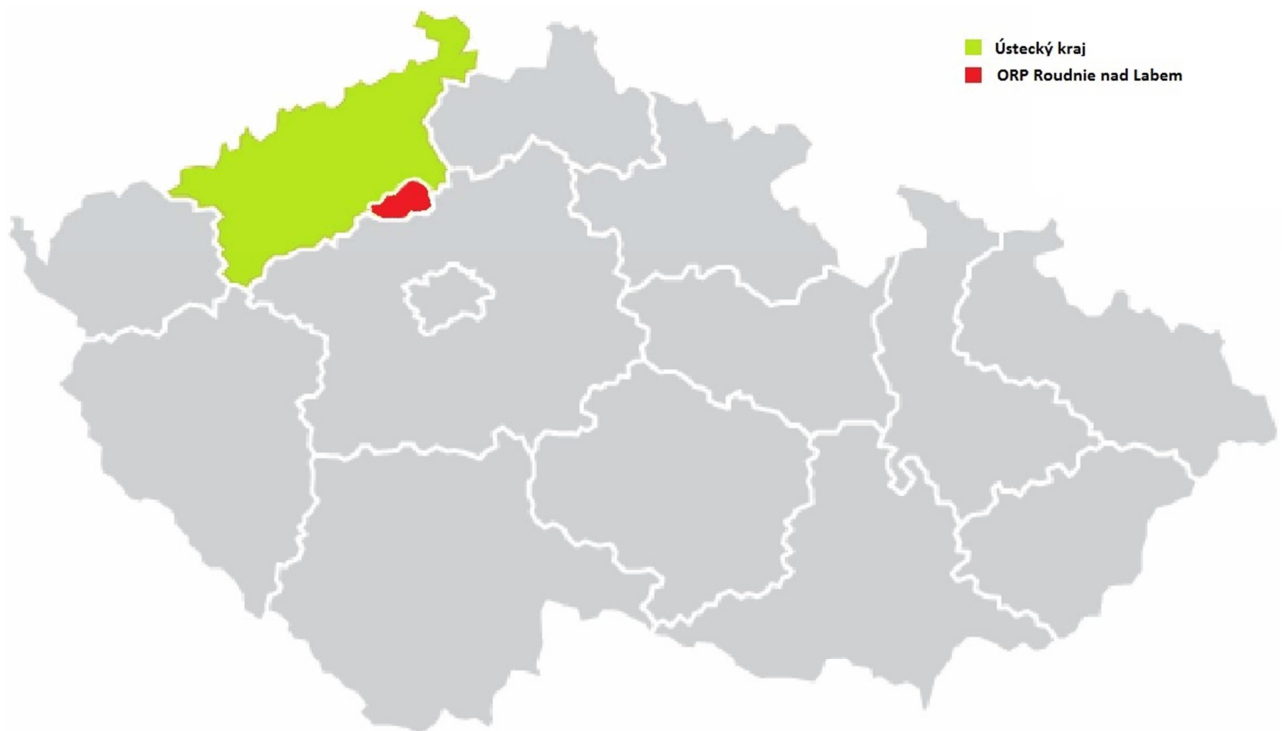
---

<sup>69</sup><http://www.tabuc-pack.cz/>

<sup>70</sup><http://fokus-praha.cz/>

## 4. Definování zkoumané oblasti Podřipsko

Podřipsko, které vděčí za svůj název památné hoře Říp, je mikroregion nacházející se v severozápadních Čechách v Ústeckém kraji. V dnešní době můžeme rozlišovat Podřipsko „velké“, které zabírá velkou část Středočeské tabule. Pro účely této práce budeme pracovat s oblastí tzv. „malého“ Podřipska, které zabírá jen část Středočeské tabule nazývaní se Řipská tabule. Oblast „malého“ Podřipska (dále už jen Podřipska) svým územím odpovídá spádové oblasti obce s rozšířenou působností Roudnice nad Labem (obrázek. č. 2 a č. 3, dále už jen ORP Roudnice nad Labem).<sup>71</sup> Oblast se téměř shoduje s historickým regionem, který ve středověku zahrnoval samotnou Roudnici nad Labem a oblast v okruhu 1. české míle, tj. 11 km. Tzv. „mílové právo“, které městům uděloval panovník, zaručovalo monopol řemeslníkům sdruženým v cechu na provozování a prodej svých výrobků a služeb v okruhu jedné míle kolem města.<sup>72</sup> Díky takto určenému tržnímu prostoru se Roudnice nad Labem významně rozvíjela.<sup>73</sup>



Obrázek. č. 2 Lokalizace regionu

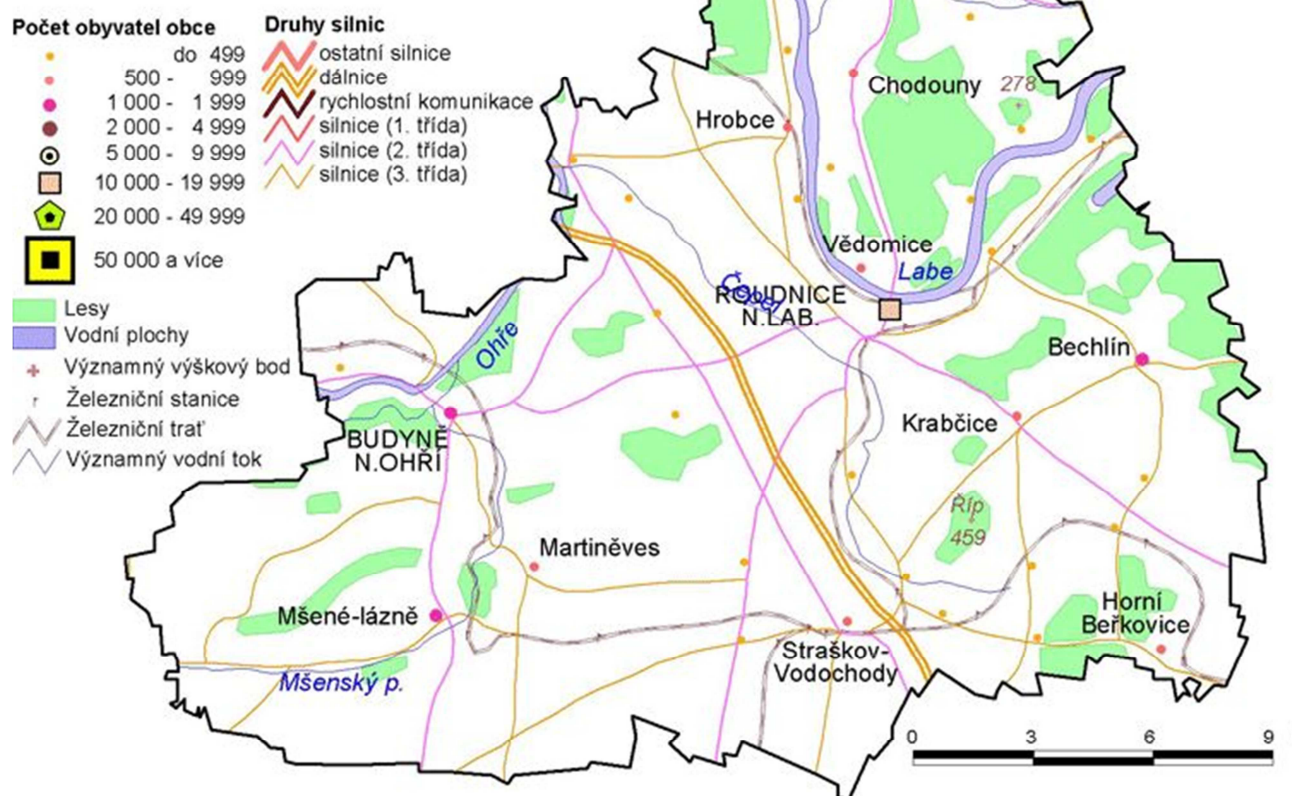
<sup>71</sup>K názvu Podřipsko se hlásí i další blízké obce, historicky z okresu Mělník, rovněž tak i obce z Velvarska, s těmito obcemi nebudeme v textu pracovat

<sup>72</sup>Wikipedia, Mílové právo. 2014 [online]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/M%C3%ADlov%C3%A9\\_pr%C3%A1vo](http://cs.wikipedia.org/wiki/M%C3%ADlov%C3%A9_pr%C3%A1vo)

<sup>73</sup>Vlastivědný spolek Říp, Podřipsko. 2009

## Správní obvod Roudnice n.Labem

obecně-geografická mapa



Obrázek. č. 3 Obecně geografická mapa ORP Roudnice nad Labem<sup>74</sup>

Historických důkazů prosperity města i oblasti nalezneme mnoho. Můžeme připomenout druhý nejstarší český kamenný hrad vybudovaný pražskými biskupy na ostrohu nad Labem ve 12. století (budovaný téměř současně s pražským hradem) a třetí nejstarší kamenný most v Čechách budovaný pod hradem ve 14. století. Do dnešních se zachoval největší raně barokní zámecký komplex v Čechách vybudovaný v 17. století na místě původního hradu. Pozdější reformy měnily název regionu, stále se ale jednalo o oblast dnešní velikosti, která se od 19. století nazývala okres Roudnice nad Labem. Tento téměř 1500 let trvajícím vývoj přerušil až socialistický centralismus a vznik velkého okresu Litoměřice v roce 1960, který byl zrušen až vyhláškou ministerstva vnitra z roku 2003.<sup>75</sup>

<sup>74</sup>Dostupné z:

[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/administrativni\\_mapa\\_spravniho\\_obvodu\\_roudnice\\_nad\\_labem/\\$File/11479753.jpg](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_spravniho_obvodu_roudnice_nad_labem/$File/11479753.jpg)

<sup>75</sup>Vlastivědný spolek Říp, Podřipsko. 2009

## **4.1. Historie regionu**

Podřipsko má za sebou bohatou historii. Archeologové zde našli mnoho důkazů o kontinuálním osídlení této oblasti lidmi ve všech prehistorických dobách. České dějiny jsou velice úzce spjaty s pověstí o příchodu praotce Čecha na Říp. Tato událost souvisí s dobou stěhování národů v 6. století a příchodem Slovanů do české kotliny. Už tehdy zřejmě pod Řípem vedla jedna z hlavních dopravních tepen, známá jako Lužická cesta, vedoucí z Prahy do Zhořelce. Tato cesta překračovala Labe zřejmě v místě brodu, kde na ostrohu nad brodem vzniklo nejprve slovanské hradiště, později pak jeden z prvních kamenných hradů v českém knížectví. Kolem hradu vzniklo dnešní město Roudnice nad Labem, které kníže a později král obdařil právem míle a dal tak zárodek vzniku regionu Podřipsko.<sup>76</sup>

Roudnice nad Labem se rozprostírá na levém břehu řeky Labe v úrodné Polabské nížině. První písemné zmínky pocházejí z druhé poloviny 12. století. Jméno původní osady Růdnice či Rudenice bylo odvozeno od železitého pramene, který do současnosti vytéká nedaleko kostela Narození Panny Marie. Rozkvět města a s ním i celého regionu nastal v době působení pražského biskupa Jana IV. z Dražic mezi lety 1301 - 1343, kdy byl založen augustiniánský klášter a vybudován kamenný most přes řeku Labe. Za působení arcibiskupa Jana Očka z Vlašimi bylo v roce 1378 založeno Nové Město roudnické. Doba mezi koncem husitství a počátkem 17. století se vyznačuje častým střídáním světských držitelů, kdy nejvýznamnějšími z nich byli na konci 16. století Rožmberkové. V roce 1603 nastupují v Roudnici Lobkowiczové, s nimiž je spojena novodobá historie města a regionu. Od konce 19. století probíhala díky průmyslové revoluci a dostavbě železnice spojující Roudnici s Prahou, proměna Roudnice nad Labem na moderní město, které bylo vždy významným hospodářským, společenským a kulturním centrem Podřipska.<sup>77</sup>

## **4.2. Vymezení území**

Jak již bylo řečeno, oblast území Podřipska se shoduje se správním obvodem obce s rozšířenou působností Roudnice nad Labem. Tento správní obvod o rozloze 300 km<sup>2</sup>, který zaujímá zhruba jednu čtvrtinu okresu Litoměřice a 5,6 % z celkové rozlohy Ústeckého kraje, sousedí na jihu se Středočeským krajem, severními sousedy jsou správní obvody Lovosice a Litoměřice. Na západě hraničí malou částí se správním obvodem Louny. Sídlem správního

---

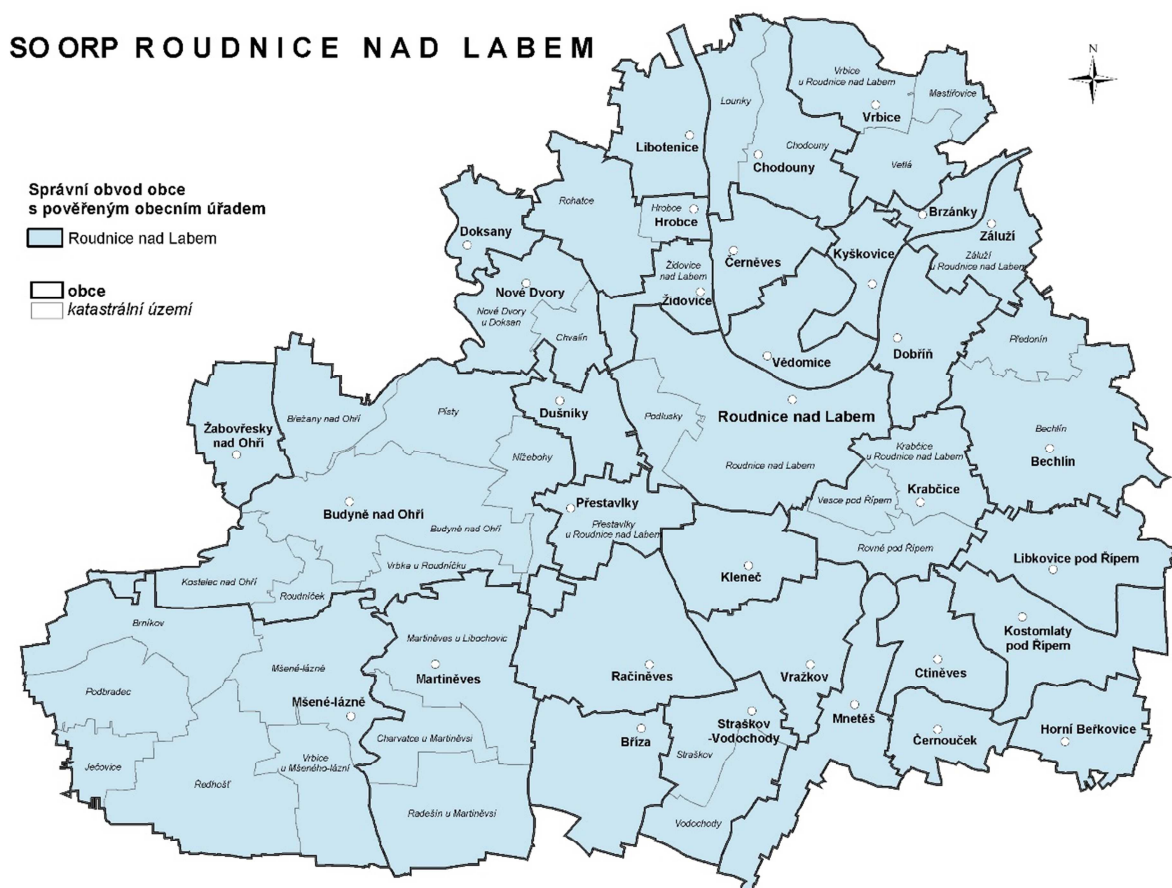
<sup>76</sup>Vlastivědný spolek Říp, Podřipsko. 2009

<sup>77</sup>Svazek obcí Podřipsko, Podřipsko, Stručný průvodce 25 obcemi [online]. Dostupné z: <http://www.svazekpodripsko.cz/download.php?file=45878>



obvodu je město Roudnice nad Labem, které soustřeďuje celkově 43 % obyvatel a je zároveň průmyslovým a kulturním centrem oblasti.<sup>78</sup>

Město Roudnice nad Labem je obcí s rozšířenou působností, tzn. mezičlánkem přenesené působnosti státní správy mezi krajskými a obecními úřady. Obecní úřady obcí s rozšířenou působností mají oproti ostatním obecním úřadům některé oblasti působnosti navíc, a to nejen pro svůj vlastní, základní správní obvod, ale i pro další obce v okolí. Správní obvod obce s rozšířenou působností Roudnice nad Labem je vymezen územím 33 obcí (obr. č. 4): Bechlín, Brzánky, Bříza, Budyně nad Ohří, Ctiněves, Černěves, Černouček, Dobříň, Doksany, Dušníky, Horní Beřkovice, Hrobce, Chodouny, Kleneč, Kostomlaty pod Řípem, Krabčice, Kyškovice, Libkovice pod Řípem, Libotenice, Martiněves, Mnetěš, Mšené-lázně, Nové Dvory, Přestavky, Račiněves, Roudnice nad Labem, Straškov-Vodochody, Vědomice, Vražkov, Vrbice, Záluží, Žabovřesky nad Ohří a Židovice.<sup>79</sup>



<sup>78</sup> Charakteristika správního obvodu Roudnice nad Labem [online]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_roudnice\\_nad\\_labem](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/spravni_obvod_roudnice_nad_labem)

<sup>79</sup> Městský úřad Roudnice nad Labem [online]. Dostupné z: <http://www.roudnicenl.cz/urad/urad>

Obrázek. č. 4 Administrativní mapa ORP Roudnice nad Labem<sup>80</sup>

### **4.3. Obyvatelstvo**

Celkový počet obyvatel správního obvodu ORP Roudnice nad Labem činil k poslednímu dni roku 2012 celkem 32.275 obyvatel, což je obdobné číslo oproti letům předchozím. Nejvíce obyvatel z tohoto správního obvodu má Roudnice nad Labem (13005) a nejméně Brzánky (85). Kromě Roudnice jsou v řešeném území pouze 4 další obce, které mají více jak 1000 obyvatel. Pokud jde o věkové složení obyvatelstva, patří ORP Roudnice nad Labem k mladším regionům Ústeckého kraje - průměrný věk dosahoval ke konci roku 2012 40,2 let, což znamená pokračování dosavadního celorepublikového trendu stárnutí populace.<sup>81</sup>

Co se týká prognózy vývoje počtu obyvatel, nedojde-li k výrazným změnám, již dnes velice nízký přirozený přírůstek bude klesat a v nedaleké budoucnosti není vyloučen ani přirozený úbytek obyvatelstva. Stejně tak se přes růst atraktivity tohoto území s poměrně málo poškozeným životním prostředím nepředpokládá změna dosavadního trendu pasivní saldo migrace<sup>82</sup>. Předpokládá se tedy úbytek populace pro region jako celek, přičemž zvlášť výrazný bude ve venkovské oblasti. Naopak v samotné Roudnici nad Labem se do budoucna počet obyvatel pravděpodobně zvýší, rozhodně se však dále posílí její podíl na počtu obyvatel celého regionu (přes 50 %). Podobně se může také vyvíjet situace i v centrech subregionů (Budyně nad Ohří, Mšené-lázně), která odpovídá snižování zaměstnanosti v zemědělství v menších obcích a růstu ve službách, stavebnictví, perspektivně i v průmyslu.<sup>83</sup>

### **4.4. Školství a vzdělanost**

Vzdělanost obyvatelstva regionu je tradičně rozdělena na městský a venkovský prostor, kdy je koncentrace vzdělanějších obyvatel vázaná na města. Zvýšený podíl středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je tedy v okolí města Roudnice nad Labem. V ORP Roudnice nad Labem nalezneme 24 mateřských škol a 13 základních škol, z toho jednu

---

<sup>80</sup>Dostupné z:

[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/geograficka\\_mapa\\_spravniho\\_obvodu\\_roudnice\\_nad\\_labem/\\$File/4211.jpg](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/geograficka_mapa_spravniho_obvodu_roudnice_nad_labem/$File/4211.jpg)

<sup>81</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnice1.cz/download.php?id=9776>

<sup>82</sup>Migrační saldo – rozdíl mezi počtem přistěhovalých a vystěhovalých ve zkoumaném územním celku. Dostupné z: <http://www.czso.cz/cz/cisla/0/02/020100/stehovan.htm>

<sup>83</sup>Komunitní plán sociálních služeb v regionu Roudnice nad Labem a její spádové oblasti na období 2013-2016. 2012 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnice1.cz/urad/socialni-odbor-komunitni-planovani>

základní školu praktickou, které jsou rovnoměrně rozprostřeny po regionu. Střední školy nalezneme pouze v Roudnici nad Labem, patří mezi ně Soukromá podřipská střední odborná škola a střední odborné učiliště, o.p.s., Střední odborná škola, Špindlerova, Střední odborná škola a střední odborné učiliště, Neklanova, a Gymnázium Roudnici n/L. Existuje zde také jedna vyšší odborná škola.<sup>84</sup>

#### **4.5. Zdravotní a sociální služby**

Na území ORP Roudnice nad Labem existuje několik zdravotních středisek, nejvýznamnějším z nich je Podřipská nemocnice s poliklinikou a.s. v Roudnici nad Labem, kde najdeme jak ordinace praktických lékařů a specialistů, ale také lůžková oddělení – chirurgie, interna, porodnice a dětské oddělení.<sup>85</sup>

Spádová oblast ORP Roudnice nad Labem je poměrně dobře pokrytá sítí sociálních služeb. Mezi nejvýznamnější poskytovatele patří Farní charita Roudnice n/L (pečovatelská služba, azylový dům pro matky s dětmi, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež aj.), Diakonie ČCE Krabčice (domov pro seniory, domov se zvláštním režimem), Naděje, o.s. (azylový dům pro muže a rodiny s dětmi, terénní programy), Domov důchodců Roudnice n/L (domov pro seniory, domov se zvláštním režimem), Humanitární sdružení Perspektiva (sociální rehabilitace), OPORA, o.s. (pečovatelská služba, sociálně aktivizační programy pro seniory, odlehčovací služba aj.) a Podřipská nemocnice s poliklinikou, a.s. (denní stacionář, pečovatelská služba). Svoje terénní programy zde poskytuje také K-centrum Litoměřice (drogová prevence) a Diakonie ČCE (raná péče).<sup>86</sup> Slabým článkem ale zůstává velmi nízká vybavenost území v oblasti zařízení sociální péče, chybí zde zejména domovy pro osoby se zdravotním postižením.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnicenl.cz/download.php?id=9776>

<sup>85</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnicenl.cz/download.php?id=9776>

<sup>86</sup>Aktuální přehled poskytovatelů sociálních služeb ve městě Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnicenl.cz/download.php?id=550>

<sup>87</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnicenl.cz/download.php?id=9776>

## **4.6. Hospodářství**

Podřipsko tvoří převážně nížiny, rozkládající se po obou stranách řeky Labe, ze kterých výrazněji vystupuje pouze hora Říp (459 m n. m). Díky výhodné poloze je Podřipsko známé především svou produkcí vína a zeleniny a spolu s Litoměřickem je tento region po zásluze nazýván Zahradou Čech.<sup>88</sup>

Ve venkovském prostoru převládá orientace na zemědělství, které v oblasti představuje dominantní způsob využívání krajiny. Rostlinná výroba je zaměřena na produkci obilovin, krmných plodin a pěstování speciálních plodin v tradičních oborech ovocnářství, zelinářství, chmelařství a vinařství. Významné zastoupení tu má také průmysl chemický a potravinářský, zvláště pak výroba masa a masných výrobků.<sup>89</sup>

Průmyslová oblast regionu je poměrně rozmanitá, historicky převažuje strojírenství, jehož výrobky v řadě případů směřují do zemědělství. Mezi nejvýznamnější podniky v Roudnici nad Labem patří Glazura s.r.o. (výroba nátěrových hmot), Vitana a.s. (balírna potravin), Meva a.s. (výroba kovových zásobníků, nádrží a kontejnerů), Procházka s.r.o. (výroba masných výrobků), ZINK POWER Roudnice (povrchová úprava a zušlechťování kovů). V dalších obcích jsou to např. NEXT spol. s r.o. Budyně nad Ohří (výroba kovových prefabrikátů), Rotor Clip s r.o. Budyně nad Ohří (výroba spojovacího materiálu), Aroma a.s. Židovice (výroba chuťových a vonných přísad) a další.<sup>90</sup>

Hlavním hospodářským centrem oblasti je Roudnice nad Labem, která je rovněž centrem celé zemědělské oblasti. Je zde ale výrazně zastoupen také sektor obchodu, služeb a průmyslu. I přesto velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva za prací vyjíždí a díky dobrému dopravnímu napojení pracuje velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva v Praze a Ústí nad Labem. Z obcí vyjíždí za prací cca 32 % z ekonomicky aktivních obyvatel, relativně velká část vyjíždějících pracovníků (23 %) a žáků a studentů (21 %) směřuje do jiných krajů, okrajově i do zahraničí.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup>Charakteristika správního obvodu Roudnice nad Labem [online]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/spravni\\_obvod\\_roudnice\\_nad\\_labem](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/spravni_obvod_roudnice_nad_labem)

<sup>89</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnice1.cz/download.php?id=9776>

<sup>90</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.roudnice1.cz/download.php?id=9776>

<sup>91</sup>Územně analytické podklady pro ORP Roudnice nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z:

Podíl nezaměstnaných osob patří obecně v Ústeckém kraji k nejvyšší v celé České republice. Okres Litoměřice, kam ORP Roudnice nad Labem spadá, dosahuje v rámci Ústeckého kraje dlouhodobě nejnižších hodnot. V červnu 2014 bylo ve spádové oblasti ORP Roudnice nad Labem evidováno celkem 1547 uchazečů o zaměstnání z celkového počtu 18131 práce schopného obyvatelstva ve věku mezi 15 a 64 lety, to odpovídá hodnotě 8,47%. Nezaměstnanost v okrese Litoměřice se v červnu 2014 usadila na hodnotě 9,08%, celorepubliková pak na hodnotě 7,34%.<sup>92</sup>

#### **4.7. Doprava**

Oblast Podřipska má velice dobrou dopravní infrastrukturu. Je dostupná pomocí téměř všech druhů konvenční dopravy, díky čemuž získává region na atraktivitě. Kolem Roudnice nad Labem vede dálnice D8, která po dokončení úseku přes České středohoří bude spojit Prahu s německými Drážďany. Prahu s Drážďany spojuje také železniční koridor, který má svou zastávku rovněž v Roudnici nad Labem. Velikou dopravní tepnou je také přímo Labe, kde většinu lodní dopravy tvoří především nákladní lodě. V neposlední řadě také nesmíme zapomenout na roudnické letiště, které má status veřejného vnitrostátního a neveřejného mezinárodního letiště. Součástí dopravy je i Labská mezinárodní dálková Labská cyklostezka, která představuje zásadní potenciál především pro řízený rozvoj rekreace a turistiky.

---

<http://www.roudnice.nl.cz/download.php?id=9776>

<sup>92</sup>Měsíční statistická zpráva, červen 2014, krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2014>

## **5. Osoby se zdravotním postižením**

### ***5.1. Definování osoby se zdravotním postižením***

Osobami se zdravotním postižením (dále jen OZP) jsou dle § 67 zákona o zaměstnanosti fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém, nebo třetím stupni. Dle zákona o důchodovém pojištění se člověk stává invalidním, jestliže pracovní schopnost poklesla:

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

Pracovní schopností se rozumí schopnost vykonávat výdělečnou činnost odpovídající tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>93</sup>

Vedle výrazu OZP se také můžeme setkat s výrazem OZZ – osoba se zdravotním znevýhodněním. Osobou se zdravotním znevýhodněním (dále jen OZZ) se rozumí osoba, která má kvůli své nemoci omezení k výkonu určité profese, přesto ale nebyla uznána invalidní a nemá tak nárok na invalidní důchod.

### ***5.2. Zaměstnávání OZP***

Politika plné, často uměle vytvářené, zaměstnanosti před rokem 1989 umožňovala, že téměř všechny osoby se zdravotním postižením, které chtěly a mohly pracovat, měly zaměstnání, ačkoliv možnost volby byla velice omezená. Nejvýznamnější zaměstnavatele OZP představovaly podniky Svazu invalidů META a INTEGRA a výrobní družstva invalidů, ve kterých pracovalo téměř 12 000 zaměstnanců s postižením. Transformace pracovního trhu po roce 1989 přinesla nové podmínky pro zaměstnávání. Fungování trhu není v podmínkách

---

<sup>93</sup>Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

tržního hospodářství založeno na solidaritě, ale na racionální volbě, jejímž cílem je maximalizovat zisky a minimalizovat ztráty. Z tohoto hlediska bylo pro zaměstnavatele nevhodné zaměstnávat pracovníky, u nichž nepředpokládali vysokou produktivitu práce, což vedlo k propouštění OZP a často i k rozpadu některých z těchto podniků.<sup>94</sup>

Hlavním problémem uplatnění OZP na trhu práce je jejich nižší produktivita práce a častější nemocnost. U většiny OZP dochází ke kumulaci více zdravotních handicapů, což ještě více znesnadňuje možnost začlenění uchazeče do pracovního procesu. Začlenění na trh práce ztěžuje i malý zájem ze strany těchto uchazečů o poradenské aktivity nebo pracovní rehabilitace. OZP mají omezenou možnost pracovního uplatnění a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Proto je této skupině poskytována zvýšená ochrana na trhu práce a jejich zaměstnavatelům jsou poskytovány určité výhody, které se pozitivně projevují na zvyšování zaměstnanosti OZP. Tyto nástroje řadíme k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím Úřad práce podporuje začleňování OZP do pracovního procesu.<sup>95</sup> V následujícím textu si představíme nejdůležitější opatření z hlediska zaměstnávání OZP.

### **5.2.1. Pracovní rehabilitace**

Dle § 69 zákona o zaměstnanosti je pracovní rehabilitace (dále jen PR) souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. PR je určena OZP, tuto skutečnost OZP doloží posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. PR zabezpečuje na základě žádosti Krajská pobočka Úřadu práce ČR, místně příslušná podle bydliště OZP ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo jinými pověřenými právníky nebo fyzickými osobami. Náklady s ní spojené hradí Krajská pobočka Úřadu práce ČR, která ji zabezpečuje.

Úřad práce v součinnosti s OZP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, při jehož sestavování je zohledněna zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, kvalifikace a situace na trhu práce. Individuální plán pracovní rehabilitace obsahuje předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, stanovené formy pracovní rehabilitace, předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace, termíny a

---

<sup>94</sup>DVOŘÁK, Vliv opatření v politice zaměstnanosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. 2009

<sup>95</sup>Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2013. 2014 [online]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)

způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.<sup>96</sup>

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména:

- poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti,
- teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- činnost zaměřenou na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

### **5.2.2. Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) je dle § 75 zákona o zaměstnanosti pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení CHPM poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek, místo musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Zaměstnavatel může na CHPM čerpat příspěvky ze zákona o zaměstnanosti, viz kapitola 3.8.2.

Možnost čerpat příspěvky ze zákona o zaměstnanosti měli také zaměstnavatelé OZZ. Od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání statutu OZZ. Od 1. 1. 2015 by měl být status OZZ opět uveden v platnost, ovšem za méně výhodných podmínek pro zaměstnavatele.

V minulosti jsme se mohli setkat také s výrazem „chráněná pracovní dílna“, který označoval pracoviště přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde bylo zaměstnáváno nejméně 60% zaměstnanců s postižením. Novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti z roku 2012, status chráněné dílny zanikl, výraz chráněné pracovní dílny „zlidověl“ a v současné době je používán pro zaměstnavatele s vysokým podílem OZP mezi ostatními zaměstnanci.

### **5.2.3. Společensky účelná pracovní místa**

Dle § 113 zákona o zaměstnanosti se společensky účelnými pracovními místy (dále jen SUPM) rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní

---

<sup>96</sup>Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



uplatnění jiným způsobem. SUPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na SUPM může Úřad práce poskytnout příspěvek na úhradu mzdových nákladů, viz kapitola 3.8.2.

SUPM slouží k obnově pracovních návyků a kompetencí v konkrétních profesích. Cílovou skupinou jsou přednostně uchazeči se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, jako např. OZP, starší 55 let věku, dlouhodobě nezaměstnaní, nebo absolventi bez praxe.

#### ***5.2.4. Veřejně prospěšné práce***

Veřejně prospěšnými pracemi se dle § 112 zákona o zaměstnanosti rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní pozici vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, včetně OZP. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Vedle veřejně prospěšných prací existuje tzv. „Veřejná služba“, která je vykonávána jako dobrovolná činnost, tedy bez nároku na odměnu.

#### ***5.2.5. Povinnost zaměstnávat OZP***

Povinnost zaměstnávat OZP viz 3.8.4.

## **6. Analýza pracovního trhu a zaměstnanosti OZP na území Podřipska**

Přesné statistiky zaměstnanosti OZP pro ORP Roudnice nad Labem nejsou k dispozici. Pro představu proto byly použity statistiky platné pro celý okres Litoměřice.<sup>97</sup> Na konci června 2014 bylo v okrese Litoměřice celkem 7334 nezaměstnaných, z toho 951 tvořily OZP (13%). Bylo hlášeno 19 volných pracovních pozic určených pouze pro OZP. V rámci celého okresu bylo na konci června celkem zřízeno 179 pozic veřejně prospěšných prací, z toho 16 bylo obsazeno OZP. Společensky účelných pracovních míst bylo k poslednímu červnu zřízeno 247, z toho 10 bylo obsazeno OZP. K tomu samému datu bylo celkem zřízeno 802 chráněných pracovních míst a byly podpořeny 2 osoby samostatně výdělečně činné z řad OZP.

### **6.1. Metodika výzkumu**

Dle mého zjištění neexistují přesné statistiky a informace týkající se zaměstnávání OZP, které by mi kompletně vyhovovaly ke zjištění potřebných dat. Mým cílem bylo získat informace o aktuálně zaměstnaných OZP u místních zaměstnavatelů. Nejpřesnější metodou by bylo dotazování se každého jednotlivého zaměstnavatele, což je ale při velkém množství zaměstnavatelů nereálné.<sup>98</sup>

Pro získání uceleného pohledu na místní trh práce a zaměstnávání OZP jsem proto zvolil metodu porovnání a vyhodnocení kvantitativních (statistiky) a kvalitativních (dotazníky, rozhovory) dat od zaměstnavatelů, místních poboček Úřadu práce a místních neziskových organizací, které mají nejbližší k tématu pracovního uplatnění OZP na trhu práce.

Při získávání informací týkajících se zaměstnávání OZP v dané lokalitě jsem proto vycházel ze čtyř předpokladů:

- OZP při hledání vhodného pracovního místa většinou spolupracují s Úřadem práce,
- zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci jsou dle zákona o zaměstnanosti povinni zaměstnávat OZP v minimálním podílu 4% z celkového počtu zaměstnanců,
- zaměstnavatelé, kteří nemají povinnost zaměstnávat OZP, často využívají institut chráněného pracovního místa, jež má na starost Úřad práce,

---

<sup>97</sup>Měsíční statistická zpráva, červen 2014, krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem. 2014 [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2014>

<sup>98</sup>Podle statistik ČSÚ bylo k 31. 12. 2013 na území okresu Litoměřice bez ohledu na právní formu celkem 28 317 zaměstnavatelů, Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2014>

- OZP mohou / mohly využívat sociálních služeb pracovní a sociální rehabilitace.

Od Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ), krajské pobočky Ústí nad Labem, se mi podařilo získat kompletní neveřejnou databázi zaměstnavatelů v okrese Litoměřice<sup>99</sup>, ze které jsem po selekci dle sídla zaměstnavatele vygeneroval seznam zaměstnavatelů se sídlem v ORP Roudnice nad Labem zaměstnávajících více jak 25 zaměstnanců (povinnost zaměstnávat OZP). Tyto zaměstnavatele jsem rozřadil do tří kategorií dle zaměření „podnikání“, zjišťování stavu zaměstnanosti OZP u těchto zaměstnavatelů probíhalo pomocí dotazníkového šetření v měsících červen a červenec 2014. Respondenty byly osoby, jejichž zaměstnanecká pozice má blízko k ekonomickým či personálním záležitostem (majitelé, ředitelé, vedoucí, personalisté, účetní).

Od Úřadu práce (dále jen ÚP), kontaktního pracoviště Litoměřice, které má na starost zaměstnanost OZP pro celý okres Litoměřice, se mi podařilo získat neveřejný seznam zaměstnavatelů na území ORP Roudnice nad Labem, kteří mají na svém pracovišti zřízené chráněné pracovní místo a zaměstnávají tak OZP<sup>100</sup>. Zjišťování stavu zaměstnanosti OZP u těchto zaměstnavatelů probíhalo pomocí dotazníkového šetření v měsících červen a červenec 2014. Respondenty byly osoby, jejichž zaměstnanecká pozice má blízko k ekonomickým či personálním záležitostem (spolumajitel, účetní).

Do výzkumu jsem také zahrnul informace od pracovníků místních poboček ÚP. Část informací pochází z kontaktního pracoviště ÚP Roudnice nad Labem. Toto pracoviště nevede oddělené statistiky pro OZP a nezabývá se odděleně zaměstnáváním OZP a zdravých uchazečů, proto jsem část informací získal od kontaktního pracoviště v Litoměřicích, kde se nachází specializované oddělení pro zaměstnávání OZP v působnosti pro celý okres. Zjišťování stavu zaměstnanosti OZP u ÚP probíhalo pomocí polostrukturovaného rozhovoru v měsíci červenci 2014. Respondenty rozhovoru byly lidé na vedoucích pozicích.

Osloveny byly také dvě neziskové organizace (dále jen NNO), které mají dle mého názoru ze všech místních NNO nejbližší k pracovnímu uplatnění OZP na trhu práce. Zjišťování stavu zaměstnanosti OZP u místních NNO probíhalo pomocí polostrukturovaného rozhovoru na

---

<sup>99</sup> Český statistický úřad, Databáze zaměstnavatelů v okrese Litoměřice platná k 31. 12. 2013. 2014. Interní dokument

<sup>100</sup> Úřad práce ČR, Přehled zaměstnavatelů Roudnicka s uvedením přepočteného stavu nad 25 zaměstnanců a plnění povinného Podílu zaměstnávání osob se ZP platná k 31. 12. 2013. 2014. Interní dokument

začátku července 2014. Respondenty byly zakladatel a vedoucí služby.

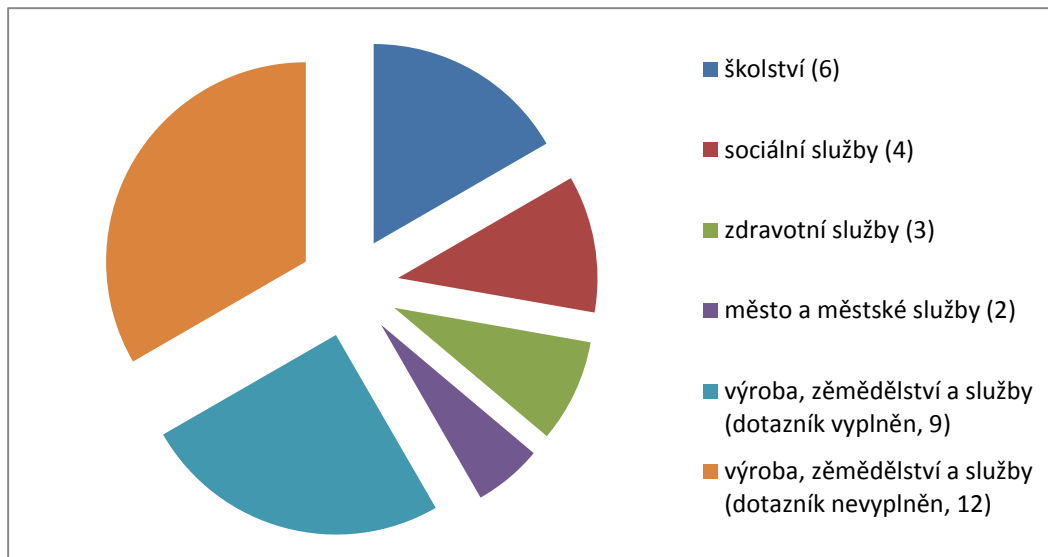
Protože si někteří zaměstnavatelé podmínili vyplnění dotazníku nezveřejněním svého názvu v této práci, nebudou ve zbytku práce zveřejňovány názvy ani jiné identifikátory, podle kterých by bylo možné zaměstnavatele jednoduše identifikovat.

## ***6.2. Zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci***

Na území ORP Roudnice nad Labem je dle mého zjištění aktuálně 36 zaměstnavatelů se sídlem v ORP Roudnice nad Labem, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, viz Graf č. 1. Šest z těchto zaměstnavatelů je z oblasti školství (1 o.p.s. a 5 p. o.), 4 z oblasti sociálních služeb (1 s.r.o., 1 p.o., 1 spolek a 1 c.o.), 3 z oblasti zdravotnických služeb (1 s.r.o., 1 p.o. a 1 a.s.), 1 obec (Roudnice nad Labem) a také městské služby této obce (p.o.). Zbýlých 21 zaměstnavatelů působí v oblasti výroby, zemědělství a služeb a má právní formu s.r.o. (14) a a.s. (5). Na území ORP Roudnice nad Labem působí dle získaných informací další čtyři zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci, kteří mají sídlo mimo ORP Roudnice nad Labem. Tito zaměstnavatelé působí v oblastech výroby, zemědělství a služeb a mají právní formu s.r.o. (2) a a.s. (2).<sup>101</sup> Pouze jeden z těchto zaměstnavatelů zaměstnává více jak 50% OZP. V rámci lepšího zpracování jsem tematicky rozdělil zaměstnavatele na oblasti: školství; sociální a zdravotní služby; město a městské služby; výroba, zemědělství a služby. Prostor jsem také vyhradil pro zaměstnavatele s více jak 50% OZP.

---

<sup>101</sup> Od 31. 12. 2013, pro kdy byl seznam zaměstnavatelů aktuální, jedna firma zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců zanikla a jedna byla z ekonomických důvodů snížit počet svých zaměstnanců pod 25. Tyto firmy nejsou zahrnuty do aktuálního seznamu.



Graf č. 1 Zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci v ORP Roudnice nad Labem

Všichni zaměstnavatelé byli obesláni emailem, který obsahoval průvodní dopis a dotazník. Všechny zaměstnavatele jsem poté ještě obvolal, případně osobně navštívil, abych se ujistil, zda email s dotazníkem skutečně obdrželi a zda mám očekávat odpověď. Několik zaměstnavatelů odmítlo dotazník vyplnit z důvodu neposkytování interních informací veřejnosti, jiní přislíbili vyplnění, ale dotazník již neposlali. Pět dotazníků se vrátilo nekompletně vyplněných, přesto ale informace z nich posloužily k vyhodnocení výzkumu.

Mým původním záměrem bylo oslovit pouze firmy v čistě komerční sféře (a.s., s.r.o.). V průběhu psaní této práce jsem se ale rozhodl pro zajímavost rozšířit oblast výzkumu i o zbylé zaměstnavatele, proto jsou údaje v některých případech neúplné.

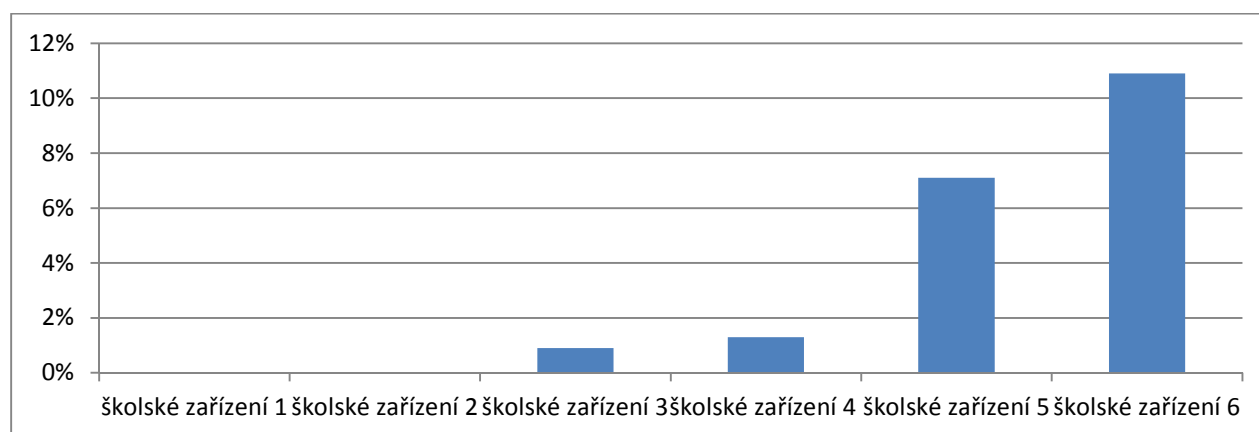
Dotazník pro zaměstnavatele s více jak 25 zaměstnanci (viz příloha č. 2) měl za úkol zjistit, zda: respondent zná výraz sociální ekonomika či sociální podnikání, zda má daná firma /organizace určité sociální či environmentální cíle, a zda zaměstnává OZP. Pokud zaměstnavatel OZP zaměstnával, zajímal mě počet OZP, jejich podíl mezi ostatními zaměstnanci, důvody zaměstnávání, bariéry zaměstnávání, možnosti a potřeby zaměstnávání dalších OZP, zkušenosti se zaměstnáváním, případně způsoby doplnění povinného podílu OZP viz kapitola 3.8.4. V případě, kdy zaměstnavatel OZP nezaměstnával, mě zajímaly důvody, bariéry, potřeby pro zaměstnávání a způsoby naplnění povinného podílu.

### 6.2.1. Školství

Podmínku zaměstnávání minimálně 25 zaměstnanců splňuje ve zkoumané oblasti 1 mateřská

škola, 2 základní školy, 1 střední škola s učilištěm, 1 gymnázium a 1 střední škola s vyšší odbornou školou. Vzhledem k výše zmíněným důvodům a doby sběru dotazníků (konec školního roku) se mi nepodařilo získat vyplněné dotazníky zpět. Přesto se mi podařilo z interních dokumentů ÚP<sup>102</sup> zjistit, že 2 z těchto vzdělávacích zařízení nezaměstnávají žádnou OZP a povinný podíl plní prostřednictvím nákupu náhradního plnění, 2 zařízení zaměstnávají menší podíl OZP než 4 % (0,9%, a 1,3%), zbylý povinný podíl plní nákupem náhradního plnění. Poslední 2 školská zařízení povinný podíl OZP naplňují (7,1% a 10,9%), viz Graf č. 2.

Podařilo se mi také krátce pohovořit se zástupcem odboru školství města Roudnice nad Labem. Náhradní plnění využívají školní zařízení především od firem, které se specializují na kancelářské potřeby a kancelářskou techniku. Možnosti zaměstnávání OZP spatřuje kvůli nutnosti kvalifikace vysokoškolským vzděláním ve školství hlavně při pomocných pracích ve školních kuchyních.



Graf č. 2 Podíl zaměstnanosti OZP ve školských zařízeních v ORP Roudnice nad Labem

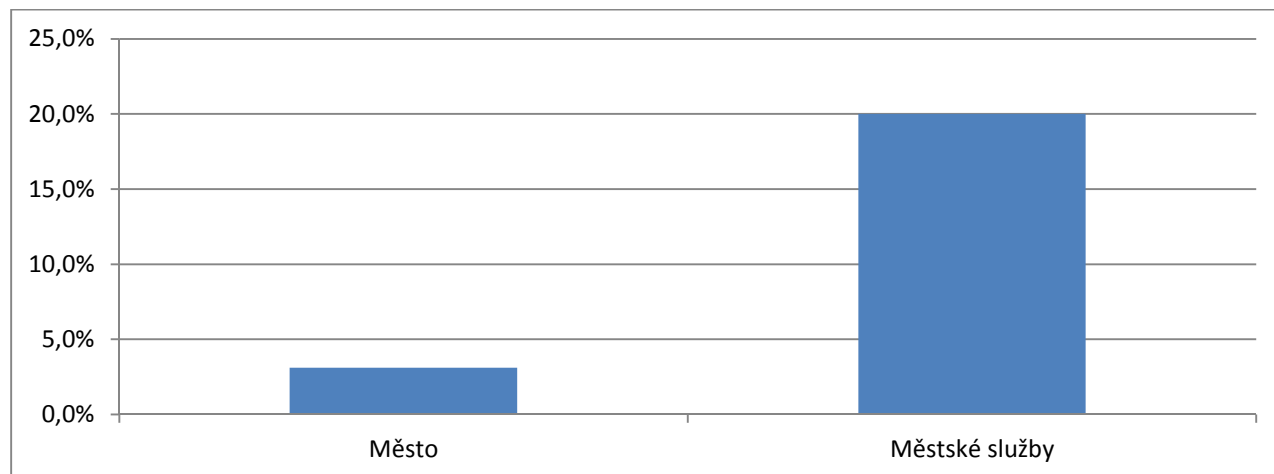
### 6.2.2. Město a městské služby

Ze zkoumané oblasti je jediným městem, které zaměstnává více než 25 zaměstnanců, město Roudnice nad Labem. Dotazník s vyplněnými daty se mi bohužel nepodařilo získat. Z interních dokumentů ÚP<sup>3</sup> vyplývá, že město zaměstnávalo v loňském roce v průměru 97 zaměstnanců, z čehož byly 3 zaměstnanci OZP (3,1%), viz Graf č. 3. Z dokumentů také vyplývá, že město zbylý povinný podíl řešilo prostřednictvím náhradního plnění, jakým

<sup>102</sup> Úřad práce ČR, Přehled zaměstnavatelů Roudnicka s uvedením přepočteného stavu nad 25 zaměstnanců a plnění povinného Podílu zaměstnávání osob se ZP platná k 31. 12. 2013. 2014. Interní dokument

konkrétně se mi nepodařilo zjistit.

Stejně tak, jako u města Roudnice nad Labem, se mi nevrátil dotazník příspěvkové organizace Roudnické městské služby. Z interních dokumentů ÚP<sup>103</sup> vyplývá, že městské služby, které mají v popisu práce úklid města a přilehlého okolí, zaměstnávaly v loňském roce v průměru 54 zaměstnanců, z čehož bylo dokonce 11 zaměstnanců OZP (20 %). Podle jednoho ze zaměstnanců má většina zaměstnanců status pracovníka veřejně prospěšných prací.



Graf č. 3 Podíl zaměstnanosti OZP ve městě Roudnice nad Labem a městských službách

### 6.2.3. Sociální a zdravotní služby

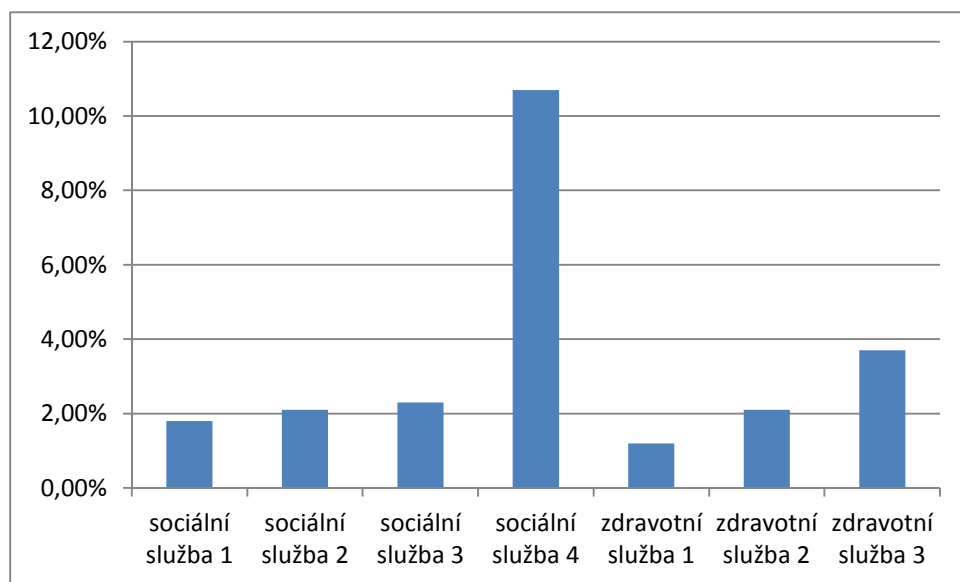
Návratnost dotazníků byla i v této kategorii malá. Od všech 4 sociálních služeb zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců se vyplněný dotazník nevrátil. Z interních dokumentů ÚP<sup>104</sup> vyplývá, že pouze jeden ze zaměstnavatelů z oblasti sociálních služeb zaměstnává stanovený povinný podíl zaměstnaných OZP (10,7 %), zbylí zaměstnavatelé zaměstnávají v průměru jen kolem 2% OZP, viz Graf 4, povinný podíl doplňují formou čerpání náhradního plnění, 2 z těchto zaměstnavatelů platí částečně povinný podíl formou peněžitého odvodu do státního rozpočtu.

Ze tří obeslaných zdravotnických zařízení se vrátil 1 vyplněný dotazník. Z interních dokumentů ÚP vyplývá, že ani jeden ze zaměstnavatelů z oblasti zdravotních služeb nezaměstnává stanovený povinný podíl zaměstnaných OZP (1,2%, 2,8%, 3,7%), viz Graf 4.

<sup>103</sup> Úřad práce ČR, Přehled zaměstnavatelů Roudnicka s uvedením přepočteného stavu nad 25 zaměstnanců a plnění povinného Podílu zaměstnávání osob se ZP platná k 31. 12. 2013. 2014. Interní dokument

<sup>104</sup> Úřad práce ČR, Přehled zaměstnavatelů Roudnicka s uvedením přepočteného stavu nad 25 zaměstnanců a plnění povinného Podílu zaměstnávání osob se ZP platná k 31. 12. 2013. 2014. Interní dokument

Zdravotnické zařízení, které dotazník vyplnilo, zaměstnává aktuálně 420 zaměstnanců, z toho 13 OZP (3,7%). Zbýlý povinný podíl je pokryt nákupem náhradního plnění z oblasti zdravotnických a ochranných pomůcek. Respondent (ředitel) zná pojem sociální podnikání, svůj podnik dokonce považuje za sociální – je to služba pro lidi, sociálním cílem je dávat práci znevýhodněným osobám na trhu práce, pokud jsou této práci schopni a díky podfinancování zdravotnictví jde většina zisku do modernizace služby. Jako bariéry pro zaměstnávání více OZP vidí podfinancování zdravotnictví a specifickou oblast práce, kde je většinou potřeba vzdělání jako kvalifikace pro výkon profese. Se zaměstnáváním OZP má prozatím velice dobrou zkušenost.

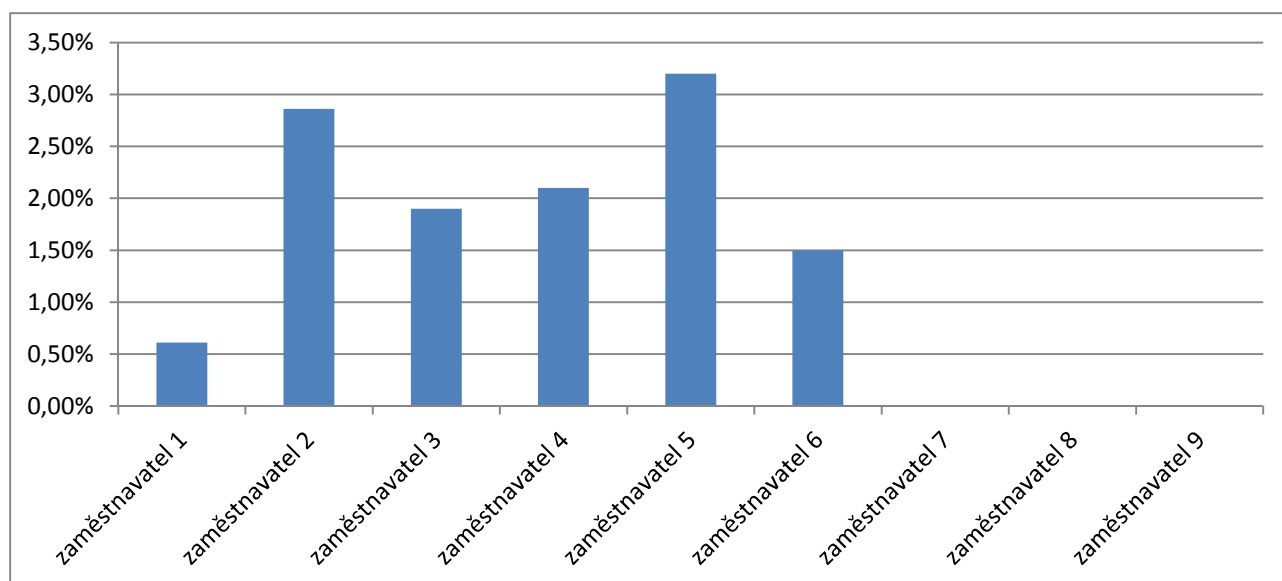


Graf č. 4 Podíl zaměstnanosti OZP v zdravotních a sociálních službách

#### **6.2.4. Výroba, zemědělství a služby**

Pro tuto kategorii nemám bohužel kompletní statistiky z ÚP, proto budu operovat pouze s daty z vyplněných dotazníků. Od 21 zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti výroby, zemědělství nebo služeb, se mi podařilo získat celkem 9 vyplněných dotazníků. 6 z těchto firem OZP zaměstnává, 3 nikoli. Výraz sociální ekonomika / sociální podnikání dokázalo vysvětlit 7 z 9 respondentů. Všichni respondenti odpověděli, že má jejich podnik environmentální cíle – jsou to většinou podniky strojírenského a potravinářského charakteru, kde je na firmy vyvíjen tlak v oblasti ochrany životního prostředí.





Graf č. Podíl zaměstnanosti OZP v podnicích

### Firmy zaměstnávající OZP

Dotazované firmy v této skupině podnikají zejména v oblasti strojírenské výroby, živočišné výroby a chemického průmyslu.

V dotazovaném vzorku nebyla žádná firma, která by plně splňovala minimální 4% povinný podíl zaměstnanců OZP. Podíl OZP mezi ostatními zaměstnanci je následující: 0 – 1 % OZP – 1 firma, 1 – 2 % OZP – 2 firmy, 2 – 3 % - 2 firmy, 3 – 4 % - 1 firma, viz Graf 5.

Všichni dotazovaní se shodují v tom, že je ekonomičtější zaměstnávat OZP (odpadá nutnost plnit povinný podíl jiným způsobem), pokud však nesplňují kritéria dané pracovní pozice, přijmou raději fyzicky zdravého zaměstnance. Respondenti se shodují, že je v provozech firem kladen veliký důraz na produktivitu a kvalitu práce, není mnoho prostoru pro malou výkonnost.

V dotazovaných firmách jsou často specifické pracovní pozice, které jsou jednak fyzicky náročné a zaměstnanec na ně potřebuje mít kvalifikace či projít vysoce bezpečnostní kontrolou. Pozic, které by mohly OZP vykonávat, je podle respondentů v těchto firmách minimum, v úvahu připadají hlavně administrativní pozice. Většina z dotazovaných firem ale nemá bezbariérově řešené technickohospodářské zázemí a práce tak nejsou vhodné pro osoby se sníženou mobilitou, jako jsou např. vozíčkáři.

Motivací pro větší podíl zaměstnávání OZP by byly podle 2 respondentů větší daňové úlevy, podle 1 respondenta větší spolufinancování při tvorbě nových pracovních míst určených pro

OZP, 1 respondent zmínil malou aktivitu ze strany ÚP při vytváření nových pracovních míst, ostatní respondenti na tento dotaz neodpověděli.

Žádná z dotazovaných firem neplatila povinný podíl formou odvodu do státního rozpočtu, všechny firmy odebírají náhradní plnění. Podle dostupných informací se jedná nejčastěji o náhradní plnění ve formě bezpečnostních služeb ostrahy objektů, ochranných pracovních pomůcek a kancelářských potřeb.

### **Firmy nezaměstnávající OZP**

Dotazované firmy v této skupině podnikají zejména v oblasti strojírenské výroby a chemického průmyslu.

Respondenti se shodují v tom, že by jejich firmy rády zaměstnávaly OZP, kvůli specifickým podmínkám provozu je to pro ně ale jen těžko představitelné. V dotazovaných firmách jsou často specifické pozice, které jsou jednak fyzicky náročné a zaměstnanec na ně potřebuje mít kvalifikace. Pozic, které by mohly OZP vykonávat, je podle respondentů stejně jako u předešlého vzorku v těchto firmách minimum, v úvahu připadají hlavně administrativní pozice. Většina z dotazovaných firem nemá bezbariérově řešené technickohospodářské zázemí a práce tak nejsou vhodné pro osoby se sníženou mobilitou, jako jsou např. vozíčkáři. Podle dostupných informací všechny firmy odebírají náhradní plnění, jedná se nejčastěji o náhradní plnění ve formě bezpečnostních služeb ostrahy objektů, ochranných pracovních pomůcek a kancelářských potřeb. Dvě z dotazovaných firem byly nuceny v loňském roce částečně odvést povinný podíl formou odvodu do státního rozpočtu.

### **6.2.5. Zaměstnavatel s více jak 50% OZP**

Firma působí kromě ORP Roudnice nad Labem také v dalších třech městech okresu Litoměřice, hlavní činností podnikání je provoz železářství a montážní a kompletační práce. Zaměstnává v současné době 170 zaměstnanců, ze kterých tvoří celých 93% OZP. Sociálním cílem firmy je zaměstnávat osoby s handicapem a přežít ve velké konkurenci ostatních firem. Respondentem byl jednatel a majitel společnosti.

Hlavními bariérami zaměstnávání OZP jsou podle respondenta špatně nastavené zákony ovlivněné lobbisty kolem parlamentu a MPSV, které umožňují podvádět, a sociální inženýrství, které je prováděno bez znalosti reality. Podnik i přes veliké snahy v současné chvíli nemá kapacity pro rozšíření výroby a zaměstnání nových pracovníků, protože není

dostatek zakázek a opatření provedená v zákoně o zaměstnanosti jej spíše nutí k propouštění OZP.

Je zde několik důvodů propouštění. Podnik zaměstnává domácí pracovníky (práce z domova pro imobilní osoby), na které nemůže čerpat dotace na náklady na rozvoz práce, protože domácí práce byly dlouhodobě zneužívány. Firmy, které potřebují domácí pracovníky pro skutečnou pracovní činnost, na to pak doplatily. Dalším důvodem je snížení dotace na provoz chráněného pracovního místa z 8 000 Kč na 6 000 Kč, což především u více postižených OZP znamená, že jejich provozní náklady po odečtení dotace a výnosu jejich činnosti je ztrátová. Tuto ztrátu podnik neumí dorovnat jinými příjmy, a proto je nucen provést selekci zaměstnanců následovanou propouštěním. Dalším úskalím je rozhodnutí o ukončení statusu OZZ, které se sice obnovuje od 1. 1. 2015, ale za nevýhodných podmínek. Proto byl podnik nucen s některými OZZ ukončit z ekonomických důvodů pracovní poměr.

Je zde též problematika opožďování vyplácení dotací, která ničí chráněné dílny. Rozdílný, někdy naprosto nepochopitelný, přístup ÚP ke kontrolám také nepřispívá ke stabilitě zaměstnávání OZP.

Dle respondenta by bylo třeba, aby zákonodárci znali problematiku zaměstnávání OZP a nenechávali si vnucovat názory lobbistů a nevytvářeli „šílené“ sociální projekty. Systém dotací a podpory je údajně čím dál složitější a nepřehlednější. Na trhu se objevují tzv. překupníci náhradního plnění, což jsou firmy zaměstnávající většinou na oko několik OZP, díky kterým mohou přes firmu fakturovat předem smluvně nakoupené zboží nebo služby firmám, které náhradní plnění potřebují. Nesmyslně vysoko nastavené povinné plnění za OZP nahrává k vytváření těchto fiktivních firem, které obírají stát o značné finanční prostředky. Dle respondenta by měl být ÚP schopný s podporou legislativy tyto „plevy“ z trhu práce odstranit a tím státu ušetřit značné finanční prostředky. Stát by se také mohl vrátit k původnímu dotačnímu systému, který byl jednoduchý a spravedlivý.

### ***6.3. Zaměstnavatelé s méně jak 25 zaměstnanci.***

Dle mého zjištění jsou na území ORP Roudnice nad Labem aktuálně 4 zaměstnavatelé OZP, kteří zaměstnávají méně než 25 zaměstnanců a nemají tak povinnost OZP zaměstnávat.

Zaměstnavatelé v tomto zkoumaném vzorku mají rozličné zaměření: 1 sociální služba, 1 výroba kartonových obalů, 1 distributor balené vody a 1 překupník náhradního plnění.

Právní forma těchto zaměstnavatelů je s.r.o. (3) a spolek (1). Ve zkoumaném vzorku zaměstnávají 3 ze 4 zaměstnavatelů více než 50 % OZP.

Všichni zaměstnavatelé byli obesláni emailem, který obsahoval průvodní dopis a dotazník. Všechny zaměstnavatele jsem poté ještě obvolal, případně osobně navštívil, abych se ujistil, zda email s dotazníkem skutečně obdrželi a zda mám očekávat odpověď. Dotazník (viz příloha č. 3) měl za úkol zjistit, zda: respondent zná výraz sociální ekonomika či sociální podnikání a zda má daná firma /organizace určité sociální či environmentální cíle. Zajímalo mě také počet OZP, jejich podíl mezi ostatními zaměstnanci, důvody zaměstnávání, bariéry zaměstnávání, možnosti a potřeby zaměstnávání dalších OZP a zkušenosti se zaměstnáváním. Vyplněný dotazník se mi podařilo získat pouze od sociální služby, přesto se mi po telefonickém rozhovoru povedlo získat od 2 dalších firem několik informací.

Jediná z firem, která nezaměstnává více jak 50 % OZP, má jako zaměstnance pouze jednu OZP. Jedná se o rodinnou firmu, která přijala mezi své zaměstnance člena širší rodiny, který měl těžký úraz a skončil na vozíku a v současné době pracuje na administrativní pozici. Další OZP firma neplánuje do budoucna přijmout, příspěvky od ÚP nejsou v současné době nikterak motivující a firma si se současnými zaměstnanci vystačí.

Největší z těchto firem zaměstnává v současné době 18 OZP. Jedná se o poměrně novou firmu, která v posledních letech značně expandovala a z původní klasické malé vznikla „chráněná dílna“ pro téměř 20 zaměstnanců. Firma sama sebe nazývá sociálním podnikem a prozatím neplánuje rozšiřovat výrobu.

Nejmenší z těchto firem je dle informací z ÚP firma zabývající se překupováním náhradního plnění. V současné době zaměstnává 2 OZP, více informací se mi od ÚP ani od firmy samotné nepodařilo zjistit.

Posledním zaměstnavatelem je Humanitární sdružení Perspektiva, o kterém bude zmínka ještě v další části práce. Sdružení zaměstnává 14 zaměstnanců, z toho 12 má status OZP. K založení sdružení vedl osobní zájem zakladatele, který je sám vozíčkář. Sdružení je koncipováno za účelem vytváření pracovních míst pro OZP, vyskytují se bariéry ze strany uchazečů o případné zaměstnání, kteří mají často nedostatečné pracovní návyky a nejsou ochotni se učit nové věci.

#### **6.4. Místní Úřad práce**

Dotazování na místních pobočkách Úřadu práce bylo zaměřeno především na názory a

zkušenosti pracovníků ÚP na zaměstnávání OZP ze strany místních zaměstnavatelů a ze strany uchazečů (viz příloha č. 4). První část rozhovoru jsem vedl s vedoucí kontaktního pracoviště ÚP ČR Roudnice nad Labem.

Samostatná statistika počtu uchazečů z řad OZP se již od roku 2011, kdy došlo ke změně organizace ÚP, a tato agenda začala spadat pod krajský úřad ÚP, oficiálně nevede. Před rokem 2011 bylo celkem 5 referentů zaměstnanosti, z toho se 1 z referentů zabýval pouze problematikou zaměstnanosti OZP. Změna zaměstnanecké struktury přišla v rámci snižování stavu personálu a měla za následek, že jsou nyní k dispozici pouze 4 referenti, kteří mají na starost všechny uchazeče o zaměstnání podle příjmení bez ohledu na zdravotní stav. Vedoucí pracoviště si je vědoma, že tento stav, kdy referent nezná do detailu možnosti uchazeče z řad OZP, není ideální.

I přes chybějící oficiální statistiky se respondentka domnívá, že se počet uchazečů během roku příliš nemění na rozdíl od populace bez handicapu. V důsledku zdravotního omezení nemohou OZP tak snadno přijímat nabídky sezonních prací.

I bez vedení oficiálních statistik respondentka odhaduje, že počty uchazečů z řad OZP meziročně rostou a kopírují tak celkový stav na trhu práce.

Možnosti pracovního uplatnění se odráží především od zdravotního stavu, vzdělání a toho, kdy člověk „získal“ postižení. Uchazeči mají často zájem o dělnické pozice, vzdělání uchazeči, kteří přišli k postižení v průběhu života, často ani neoslovují ÚP a nacházejí si práci sami. Uchazeči chtějí většinou pracovat na částečný úvazek.

Uchazeči z řad OZP mají minimální zájem účastnit se rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání, nejčastěji si chtějí pouze přivydělat k invalidnímu důchodu. Nejčastěji bývá zaměstnancům vyplácena minimální mzda. Uchazeči si dávají pozor, aby nepřijali práci, při které by se mohl přezkoumávat jejich zdravotní stav.

Nejčastějšími limity pro zaměstnávání ze strany uchazečů o zaměstnání jsou zdravotní stav a neochota dojíždět za prací.

Pro uchazeče o zaměstnání z řad OZP nejsou v současné době žádné speciální projekty, které by jim usnadňovaly přístup na trh práce. OZP mohou, stejně jako ostatní uchazeči o zaměstnání, pokud splňují podmínky, využít aktuálně projekty: „Vyloučené lokality“, „Poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané“ a „Praxe pro mladé do 30 let.“

Vedle chráněného pracovního místa jsou pro uchazeče z řad OZP vhodné veřejně prospěšné práce. Jedná se o lehčí manuální práci komunitního charakteru na dobu určitou (1 rok),

kteřou si objednávají většinou obce, které si vytipují vlastní obyvatele, které osloví s nabídkou práce. ÚP platí minimální mzdu společně se zdravotním a sociálním pojištěním, obec musí k této částce doplatit minimální částku.

Druhá část rozhovoru byla vedena pomocí mailové komunikace s pracovníkem kontaktního pracoviště ÚP Litoměřice. Data, která jsem zjistil, byla velice stručná a málo vypovídající. Přesto jsem některá data použil již v předchozím textu, viz kapitola 6.3.

## ***6.5. Místní neziskové organizace***

Kromě informací od zaměstnavatelů a Úřadu práce jsem chtěl do výzkumu také zahrnout místní neziskové organizace, které mají blízko k zaměstnávání OZP. Po probádání zkoumané oblasti jsem dospěl k závěru, že nejbližše k pracovnímu uplatnění OZP na trhu práce mají neziskové organizace NADĚJE a Humanitární sdružení Perspektiva. S respondenty jsem provedl rozhovor (viz příloha č. 5), ve kterém mě zajímaly otázky spojené se zaměstnáváním a zprostředkováním práce pro klienty, bariéry a limity při zaměstnávání, spolupráce s místními firmami, spolupráce s ÚP a plány do budoucna.

### ***6.5.1. NADĚJE, o.s.***

Sociálně terapeutická dílna (dále jen STD) NADĚJE – pobočka Roudnice n/L má v současné chvíli 8 klientů s různými typy postižení. Kapacita služby je 10 klientů. Cílová skupina musela být kvůli nízkému počtu rozšířena. Ve službě pracuje 1 sociální pracovnice a 1 pracovnice v sociálních službách. Služba je bezplatná, klienti v rámci individuálního plánu mohou využívat nácvik pracovních dovedností, zvládání sebeobsluhy, nácvik finanční gramotnosti apod. V roudnické pobočce není mezi klienty příliš velký zájem o nácvik pracovních činností, které by mohly být využity při zaměstnání (pozn. v litoměřické pobočce je zájem velký, dokonce kapacita služby je i přes konkurenci obdobných služeb ve městě naplněna).

STD v současné době nezaměstnává ani nezprostředkovává zaměstnání pro žádného ze svých klientů, zkušenost z minulosti se zprostředkováním zaměstnání pro své klienty ale má.

STD by neměli využívat klienti, kteří jsou schopni navštěvovat chráněnou dílnu či jinak pracovat. Přesto ale bývá, např. ze strany MPSV, dáván příklad dobré praxe jiných STD model, který ale vykazuje znaky chráněného pracovního místa – je tu problém dvojího vysvětlení legislativy a pochopení smyslu služby.

Při využívání služeb STD se někdy stane, že posudková komise k přiznání dávky příspěvku na péči (dále jen PnP) vyhodnotí klienty jako schopnější a odebere jim část PnP v rámci „krácení dávek“, proto někteří klienti službu raději aktivně nevyužívají – je tu legislativní problém posuzování pracovní schopnosti.

Pokud začne OZP pracovat v rámci chráněných pracovišť, nebo jiných forem zaměstnání, často přijde o část svého invalidního důchodu nebo PnP, tato místa často po krátkém čase zanikají, OZP jsou ale stále posuzováni stejně a často již na původní výši invalidního důchodu, nebo PnP nedosáhnou, i když si jiné zaměstnání nenajdou. Proto se někdy obávají jít pracovat a jsou raději „doma na dávkách“ – je tu legislativní problém posuzování pracovní schopnosti.

OZP často nezvládají dělat kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu stereotypní práci po celou svou pracovní dobu a na dané pracovní pozici často nevydrží příliš dlouho. Ideální je, když mají tito zaměstnanci během dne možnost přesunu na jinou pracovní pozici, ne všechny firmy ale tuto možnost „rozmanitosti“ práce nabízejí.

Předchozí poznatky by mohli s posudkovými službami a ÚP řešit zaměstnanci STD, nechtějí ale do zaběhlých věcí zasahovat a zbytečně na sebe upozorňovat.

STD v současné době nespolupracuje s žádnými firmami. Tazatel má nedobrou zkušenost z minulosti se zakázkou třídění víček v STD, kdy byl velký tlak na výkonost, klienti nestíhali odvést zadanou práci a časem je to přestalo bavit.

STD nespolupracuje z podstaty služby s ÚP.

Pro NADĚJI je logickým vyústěním služby STD zřízení „chráněných dílen“, popřípadě sociální firmy. Prozatím nepřekonatelným problémem se ale stává změna právní formy organizace a tím i spojené záležitosti týkající se účetního vykazování zisků, účtování a další byrokracie.

### **6.5.2. Humanitární sdružení Perspektiva, z.s.**

Humanitní sdružení Perspektiva poskytuje službu sociální rehabilitace, mimo to ještě sociální poradenství, půjčovnu kompenzačních pomůcek a alternativní dopravu. V současné chvíli službu sociální rehabilitace využívá stabilně kolem 30 klientů. Sdružení provozuje kavárnu, která byla původně v roce 2004 zamýšlena jako tréninkové pracoviště. Sdružení má 14 zaměstnanců, z toho 12 se statusem OZP. Perspektiva poskytovala také službu chráněného bydlení, pro finanční potíže byla služba před nedávnem zrušena.

Z podstaty služby by neměli být klienti ve sdružení zároveň i zaměstnanci. 2 současní zaměstnanci bývali klienty služby sociální rehabilitace, 2 bývalí klienti se také uchýlili v místní firmě, která zaměstnává převážně OZP. Při zaměstnávání OZP jinak Perspektiva s místními firmami nespolupracuje.

Spolupráce ohledně zaměstnávání OZP v rámci Perspektivy probíhá s kontaktním pracovištěm ÚP Litoměřice na vysoké úrovni. Pobočka ÚP Litoměřice dokonce posílá na zkoušku do Perspektivy OZP, aby si otestovala, zda chtějí skutečně pracovat. Spolupráce s pobočkou ÚP Roudnice nad Labem je pro Perspektivu složitější. Od roku 2011 chybí referent, který by se zabýval pouze zaměstnáváním OZP. V současné době jsou uchazeči z řad OZP pro referenty poněkud „anonymní“ a referenti, kteří mají na starost zdravé i postižené uchazeče často nevědí, zda OZP chtějí skutečně pracovat či ne. Perspektivě často posílali OZP, kteří si přišli jen „pro razítko“ (vyvinutí aktivity při hledání práce, díky kterému uchazeč nepřijde o podporu v nezaměstnanosti), proto nové zaměstnance přijímají pouze na osobní doporučení. Perspektiva plánuje do budoucna založení sociálního podniku kavárny, který by měl vzniknout rozšířením současné kavárny o jedno patro.

V Roudnici nad Labem chybí bezbariérové prostory, kde by bylo možné vybudovat „chráněnou dílnu“. Pokud se však takové prostory najdou, jedná se o prostory soukromníků, kde jsou nájmy velice drahé. Tuto oblast by mělo podporovat město, město však objekty s podobnými prostory rozprodalo.



## Závěr

Z dotazníkového šetření jasně vyplývá, že většina zaměstnavatelů klade při výběru svých zaměstnanců větší důraz na kvalitu a kvalifikaci uchazečů, než na jejich zdravotní status a možnost tak v některých případech splnit zákonnou povinnost. Dotazovaní zaměstnavatelé navíc velmi často nabízejí práci na specifických pozicích, které jsou fyzicky a kvalifikačně náročné.

Jen několik z dotazovaných zaměstnavatelů disponuje bezbariérovými prostory, což byl také hlavní argument, proč nemohou zaměstnávat OZP. Z tohoto tvrzení také vyplývá, že s výrazem OZP mají lidé tendenci spojovat nejvíce osobu na vozíku.

Dle informací z ÚP pouze jeden ze zaměstnavatelů mající povinnost zaměstnávat OZP aktuálně využívá možnost čerpání příspěvků na zřízení a provoz chráněného pracovního místa.

Na zkoumaném území jsou aktuálně pouze čtyři zaměstnavatelé OZP, kteří tuto povinnost ze zákona nemají. Navíc pouze jeden z nich na zaměstnávání OZP nestaví své podnikání či filosofii organizace.

Z výše uvedených skutečností můžeme usuzovat, že ve zkoumané lokalitě chybí při zaměstnávání OZP užší spolupráce mezi Úřadem práce a zaměstnavateli. Tomuto úsudku nahrává i fakt, že od roku 2011 chybí na kontaktním pracovišti ÚP v Roudnici nad Labem referent, který by se zabýval čistě jen uchazeči o zaměstnávání z řad OZP a komunikoval by se zaměstnavateli ve své spádové oblasti o možnostech a benefitech zaměstnávání OZP (např. odstranění bariér na pracovišti je možné financovat příspěvkem na zřízení chráněného pracovního místa apod.) Dle mého názoru by zvýšení aktivity ÚP při komunikaci se zaměstnavateli velice pomohlo v ORP Roudnice nad Labem k nárůstu zaměstnanosti OZP.

Ve zkoumané oblasti jsem nenalezl žádnou organizaci, která by byla zaměřena na pracovní rehabilitaci, viz kapitola 5.2.1., která by navazovala na již fungující službu sociální rehabilitace a sociálně terapeutických dílen. Dle mého názoru tak chybí služba, díky které by si OZP osvojily určité schopnosti a dovednosti dle poptávky místních zaměstnavatelů. Služba by pak

byla schopna generovat kvalifikované pracovníky pro konkrétní zaměstnavatele. Zřízení podobné organizace či služby by také zaměstnávání OZP v regionu výrazně pomohlo.

Problémem zaměstnávání OZP nejen v tomto regionu je postupná změna systému dotování pracovních pozic určených pro OZP, kdy dochází ke snižování příspěvku na provoz chráněného pracovního místa o 25%, navíc je nejistá budoucnost statusu OZZ, která vede k selekci a propouštění těchto zaměstnanců. Dalším problémem je pozdní proplácení příspěvků ze zákona o zaměstnanosti, který zaměstnavatele velkého počtu OZZ často vede k platební neschopnosti. V tomto ohledu je třeba apelovat na zákonodárce na změnu systému a demonstrovat konkrétními případy.

Během šetření jsem našel tři zaměstnavatele, které mohu označit za sociální podnik. Všechny tři zaměstnávají přes 85% OZP a jejich filosofií je dávat šanci v pracovním uplatnění osobám se ztíženým přístupem na trh práce. Všechny tři podniky vznikly z iniciativy svých zakladatelů, nikoli z iniciativy ORP Roudnice nad Labem nebo jiných obcí, které by měly mít zájem na vzniku podobných podniků snižujících nezaměstnanost lidí se ztíženým přístupem na trh práce v regionu. Jasným důkazem je i rozprodej bezbariérových prostor do soukromého vlastnictví, místo toho, aby byly tyto prostory nabídnuty místním organizacím k vytvoření např. chráněných dílen, tréninkové kavárny apod.

Region s 30 000 obyvateli nabízí díky zaměřením na služby velký potenciál pro rozvoj menších sociálních podniků, jejichž platformy se osvědčily jak v ČR, tak i v zahraničí. Na mysli mám podniky typu kavárna, prádelna s žehlárnou, kompletační a montážní činnost, úklidové nebo zahradnické služby, které již v regionu na komerční bázi úspěšně fungují a sociální podniky by k nim mohly přinést zajímavou alternativu pro zákazníka.

Rozvoj sociálního podnikání v ČR má dle mého názoru přímou souvislost s rozvojem občanské společnosti posledních několika let, kdy se lidé vrací k tradičním hodnotám komunitního soužití. Stále více lidí hledá alternativy k často anonymním službám a hledají si svého dodavatele, který má pro ně přidanou hodnotu. Tato přidaná hodnota může mít formu ruční práce, podpory regionu nebo podpory znevýhodněných skupin lidí. Jasným důkazem je obnovení tradice farmářských trhů, podpora regionálních produktů, nebo rozvoj malých podniků založených na osobních vztazích se zákazníky, mezi které mohou patřit i sociální podniky.