

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

JANA JIŘELOVÁ

II. ročník – prezenční studium

Obor: speciálně pedagogická andragogika - navazující

**SOCIÁLNÍ PODNIK JAKO ALTERNATIVA
ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM
POSTIŽENÍM**

Diplomová práce

Vedoucí práce: doc. PhDr. PaedDr. Olga Krejčířová, Ph.D.

OLOMOUC 2011

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

V Rybníku, dne

.....

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí práce doc. PhDr. PaedDr. Olze Krejčířové, Ph.D. za cenné rady, kterými mě při psaní diplomové práce provázela a za ochotu, se kterou přistupovala k naší spolupráci.

OBSAH

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	9
1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	9
1.1 Osoby s mentálním postižením.....	11
1.2 Vzdělávání žáků s mentálním postižením	14
1.2.1 Základní škola praktická	17
1.2.2 Základní škola speciální	17
1.3 Profesní příprava.....	18
1.3.1 Odborná učiliště	18
1.3.2 Praktické školy	19
1.4 Specifika dospělých osob s mentálním postižením.....	19
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ A TRH PRÁCE	21
2.1 Osoby se zdravotním postižením.....	22
2.2 Pracovní rehabilitace.....	22
2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů.....	23
2.4 Sleva na dani	27
2.5 Trh práce	27
2.6 Výhody zaměstnávání osob se znevýhodněním	28
3 RŮZNÉ ALTERNATIVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	30
3.1 Chráněné pracovní dílny.....	30
3.2 Chráněné pracovní místo	31
3.3 Tranzitní programy, přechodné zaměstnávání	31
3.4 Podporované zaměstnávání	32
4 SOCIÁLNÍ PODNIK	35
4.1 Sociální ekonomie.....	35
4.1.1 Cíle sociální ekonomie	36
4.2 Sociální podnik	37
4.3 Výhody sociálního podnikání	42
PRAKTICKÁ ČÁST	44
5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	44
5.1 Problémové otázky	46
5.2 Charakteristika výzkumného vzorku	47

5.3	Metoda sběru dat.....	48
	Rozhovor č. 1 – sociální družstvo Podané ruce, Zubří	49
	Rozhovor č. 2 – Andělka, sociální družstvo, Troubsko	53
	Rozhovor č. 3 – SENZA družstvo, Prostějov	57
	Rozhovor č. 4 – BENNA sociální družstvo, Žďár nad Sázavou.....	63
	Rozhovor č. 5 – ERGOTEP, výrobní družstvo, Proseč	68
5.4	Závěr výzkumného šetření.....	73
	ZÁVĚR	76
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	78
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	81
	SEZNAM PŘÍLOH	82
	ANOTACE	93

ÚVOD

Díky profesnímu zaměření naší rodiny, která vlastní firmu se statutem VDI (výrobní družstvo invalidů) Solea CZ, jsem se začala o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímat již na bakalářském prezenčním studiu na Ostravské univerzitě v Ostravě, které se však věnovalo především dětem jakožto žákům a studentům, a tedy my, studenti oboru speciální pedagogika, jsme byli připravováni trpělivými kantory, ale i náslechy a krátkými praxemi, na profesní dráhu pedagogického charakteru.

V mém zájmu o osoby v dospělém věku mě naštěstí v dobách studia v Ostravě podpořil doc. PaedDr. Petr Franiok, Ph.D., který se mě ujal jako vedoucí bakalářské práce. Mnou navržené téma týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením přijal velmi vřele, čímž jsme započali naši produktivní spolupráci, na kterou stále velice ráda vzpomínám.

V navazujícím magisterském studiu tedy pokračuji na Univerzitě Palackého v Olomouci oborem Speciálně pedagogická andragogika a svým způsobem také pokračuji v tématu závěrečné práce, kdy se opět věnuji zaměstnávání osob s postižením. Stále se tak držím oblasti, která mě zajímá a ve které bych chtěla po ukončení studia pokračovat (a časem snad i něco dokázat). Domnívám se totiž, že občané s jakýmkoliv typem postižení jsou častokrát mnohem více vylučováni z pracovního procesu než ze společnosti obecně. Soudím tak podle výsledků výzkumného šetření, které jsem prováděla v rámci praktické části bakalářské práce, kdy jsem zjistila, že chuť do zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemají podniky, které se primárně na zaměstnávání těchto osob nezaměřují, ale co je horší, že velkou iniciativu v zaměstnávání především osob s mentálním postižením nevykazují ani firmy, které osoby se zdravotním postižením zaměstnávají a nabízejí tak často náhradní plnění. Myslím si, že osoby s mentálním postižením jsou velmi často opomíjenou pracovní silou. I když tito lidé mají častokrát velkou chuť pracovat a zapojit se do pracovního kolektivu, zaměstnavatelé mnohdy nejsou schopni projevit jim dostatečnou důvěru a podporu a přijmout je do svých řad. Proto bych v budoucnu velmi ráda pomohla s pracovním uplatněním osob s mentálním postižením. Mojí představou je zřízení buď kavárny nebo třeba i pekárny, kde by našli uplatnění především takto hendikepovaní spoluobčané.

Již na začátku naší spolupráce s vedoucí práce jsme se domluvily, že teoretickou část zaměříme především na osoby s mentálním postižením. Bylo proto třeba nejprve mentální postižení definovat, potom ale také popsat i další související problémy.

Teoretická část předkládané práce je rozdělena do čtyř kapitol a začíná kapitolou o osobách se zdravotním postižením, ve které se věnuji především trendům, které se poslední dobou mění ku prospěchu jedinců s jakýmkoli typem postižení. Připomínám zde také, že každý z nás se může dostat do životní situace, kdy na něho bude najednou nahlíženo jako na „postiženého“, a proto bychom se měli chovat ke spoluobčanům s postižením tak, aby nedocházelo k jejich segregaci. Dále je v závěru této kapitoly tabulka, která přehledně znázorňuje stádia vývoje služeb pro osoby s postižením v posledních sedmdesáti letech. V části „Osoby s mentálním postižením“ nabízím především srovnání různých aktuálních definic mentální retardace, které se od sebe samozřejmě drobně liší, a stručnou klasifikaci mentální retardace podle výšky inteligenčního kvocientu. Dalším tématem první kapitoly jsou různé možnosti vzdělávání žáků s mentálním postižením, jejich profesní příprava a tuto kapitolu uzavírá téma specifik dospělých osob s mentálním postižením. Druhá kapitola pojednává o zaměstnávání a trhu práce. V úvodu této kapitoly se nejprve zabývám prací a jejím významu pro osoby se zdravotním postižením, dále uvádím charakteristiku otevřeného trhu práce, výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V této kapitole čerpám především ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a rozepisuji jednotlivé paragrafy tohoto zákona, které se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 67 - § 84), podle kterých se musí řídit zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením. Na zákon o zaměstnanosti navazují i v kapitole třetí, která se zabývá různými alternativami zaměstnávání. Hned v jejím úvodu uvádím jako možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením chráněnou pracovní dílnu a chráněné pracovní místo, obě varianty zaměstnávání se řídí podle paragrafů 75 a 76 zákona č. 435/2004 Sb. Mezi další možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením také zahrnuji tranzitní programy, přechodné zaměstnávání a samozřejmě i v poslední době stále populárnější podporované zaměstnávání. V poslední kapitole teoretické části diplomové práce se dostávám k asi úplně nejnovější alternativě zaměstnávání jedinců, kteří mají nějaké postižení, a to k sociálnímu podnikání. V úvodu této kapitoly považuji za důležité zmínit nejprve sociální ekonomiku – její myšlenky, principy fungování, základní hodnoty a hlavně také její cíle. Dále se dostávám k fungování samotných sociálních podniků, které u nás vznikly jako nový model zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce. Jelikož neexistuje žádná jednotná definice, dochází k mnoha rozporům, jak si jednotlivé podniky sociální podnikání vysvětlují. Několik definic a jejich srovnání v této části práce nabízím. Také bylo třeba vyřešit terminologický

problém, který je popsán v úvodu kapitoly 4.2 Sociální podnik. Posledním řešeným tématem teoretické části jsou výhody sociálního podnikání.

Cílem diplomové práce je přiblížení problematiky zaměstnávání osob s postižením čtenářům a zároveň také prohloubení jejich znalostí o sociálním podnikání, které je u nás poměrně nové a zatím ještě málo známé.

Ve své práci uvádím pro větší přehlednost poznámky pod čarou.

Pro základ praktické části diplomové práce jsem zvolila metodu rozhovorů, pomocí nichž se snažím odpovědět na čtyři předem dané problémové otázky. Ve výzkumném šetření zjišťuji, zda je u nás provoz sociálních podniků udržitelný, zda má sociální podnikání v praxi nějaké nevýhody a na druhou stranu je třeba zjistit, jak je to také s výhodami. Poslední otázka, na kterou hledám odpověď, se při psaní teoretické části zdála velmi důležitá mně osobně, ale jak jistě víme – v praxi může být na různé věci úplně odlišný pohled. A proto pomocí rozhovorů také sonduji, jestli provozovatelé sociálních firem cítí potřebu legislativního zakotvení těchto podniků. Rozhovory byly povětšinou vedeny s vedoucími firem přímo v objektu podniku a s jejich souhlasem nahrány na diktafon (pro snadnější přepis do diplomové práce), některé byly pořízeny emailovou formou pro časové vytížení oslovených pracovníků na vedoucích postech. Výsledky výzkumného šetření jsou rozebrány v závěru praktické části.

TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Je třeba mít na paměti, že postižené dítě se může narodit komukoliv a stejně tak se může kdokoliv v průběhu života zranit či onemocnět a zařadit se tak do škatulky „postižený“. Postižení je vždy relativní, stejně tak jako zdraví.

Přes různé názory a prohlášení, že postižení jedinci by neměli být segregováni v běžném životě, často k vyloučení ze společnosti dochází. Pro většinu postižených, zvláště pak pro mentálně postižené, je obtížné zapojit se samostatně do života, jenže okolí jim to často ještě více ztěžuje předsudky či psychickými zábrany akceptovat tyto jedince. To podle Langer (1995, s. 7) vyplývá z psychologického zákona vyčleňovat outsiders skupiny, a to zvláště jedince s postižením.

Například o lidech na vozíku, tedy o osobách s tělesným postižením, si dělá veřejnost (ještě dnes!) velmi často mylné a rychlé závěry, že tito lidé jsou postižení také v mentální oblasti. To samozřejmě v mnoha případech není pravda, tito lidé mohou být znevýhodněni pouze omezenou hybností svých končetin, ale po mentální stránce mohou být pochopitelně naprosto v pořádku. Měli bychom dbát na to, abychom člověka nesoudili pouze podle jeho tělesné schránky, podle jeho zevnějšku a vzezření, ale měli bychom mít na paměti, že každého člověka musíme nejprve dobře poznat (a teď není řeč pouze o lidech s postižením, i když právě těch se toto pravidlo týká dvojnásob) než o něm vyřkneme nějaká svá mínění či hodnocení. (Jiřelová, 2009)

Dnes, v uspěchané době jedenadvacátého století, se bohudík záporné názory a nekompromisní odmítání osob s postižením pomalu mění. Jako důkaz tohoto trendu je i vcelku nově používaný termín *osoba (člověk, dítě, dospělý atp.) s postižením*, oproti dříve používanému pojmenování *postižená osoba*. Připomíná nám to, že předně musíme vždycky vyzdvihnout člověka jako osobnost a teprve poté se zmínit o tom, že je nějakým způsobem hendikepovaný. Lidem s postižením jsou přiznávána práva na plnohodnotný život ve společnosti, do níž se narodili a jejíž povinností je vytvořit takový systém speciálních služeb a podpor, aby jejich potřeby byly po celý život adekvátně naplňovány a byla dosažena co nejvyšší možná kvalita života (Černá, 2008, s. 76). Jak uvádí Šiška (2005), v současné době také dochází ke změnám v chápání postižení jako etikety, která není jedinci přirozeně vlastní, ale je mu přisouzená intaktní společností. Z toho můžeme

usuzovat, že postižení není pojímáno jako nepřízeň osudu, nýbrž jako důsledek diskriminace. Další posun v pohledu na člověka s postižením spatřujeme v tendencích společnosti (jak laické, tak i odborné) nenahlížet na tohoto jedince pouze z hlediska jeho vad a nedostatků. V posledních letech totiž začínáme u osob s postižením vyzdvihovat hlavně jejich schopnosti, zachované a rozvíjející se kapacity (Franiok, 2007, s. 53). Postupně se podle Franioka budeme soustřeďovat hlavně na specifičnost, odlišnost a jinakost, jenž nám budou sloužit jako odrazové můstky pro rozvoj osobnosti osob se zdravotním postižením.

Pipeková (2006, s. 5) poskytuje poněkud odlišný pohled na problém. Tvrdí, že státní sociální politika by měla dbát na to, aby se *vyhýbala* speciálním řešením pro osoby s postižením. Namísto toho bychom podle Pipekové měli vytvářet společnost, která by byla jako celek přístupná všem. Jinými slovy by celá společnost měla spět k inkluzivnímu přístupu – tedy nastolit takové normy jednání a chování, na jejichž základě budou členové společnosti akceptovat a přijímat mezi sebe ostatní členy, kteří jsou nějakým způsobem odlišní.

Černá ve své publikaci *Česká psychopedie* (2008, s. 82) velice dobře ilustruje stádia vývoje služeb pro osoby s postižením v posledních sedmdesáti letech, kterými prošly rozvinuté země světa. Tato stádia jsou shrnuta v tabulce 1.1.

	Stádium 1	Stádium 2	Stádium 3
Výchozí otázka	<i>Období ústavní péče</i>	<i>Období deinstitucionalizace</i>	<i>Období členství v občanské komunitě</i>
Kdo je ten, o koho se jedná?	Pacient	Klient	Občan
Co je typickým prostředím poskytovaných služeb?	Ústav	Skupinové/chráněné bydlení, chráněná dílna, speciální škola nebo třída	Vlastní domov jedince, místní firma, běžná škola v místě bydliště
Co charakterizuje organizaci služeb?	Podřízenost pacienta	Kontinuum alternativ	Specifický soubor položek potřebných pro jednotlivce
Jaký je "model" péče?	Ochranitelský / medicínský	Vývojový / behaviorální	Individuální podpora
Jak se nazývají poskytované služby?	Péče	Programy	Individuální podpora
Jaký model plánování se používá?	Plán péče	Individualizovaný pobytový plán	Individuální plánování budoucnosti

Kdo řídí plánovací proces?	Odborník (zpravidla lékař)	Interdisciplinární tým	Jedinec s postižením
----------------------------	----------------------------	------------------------	----------------------

Tabulka 1.1 *Tři stádia vývoje služeb pro osoby s postižením*

1.1 Osoby s mentálním postižením

Mentální retardace je nejfrekventovanější poruchou (je udávána prevalence 3 – 4 % osob s mentálním postižením v populaci) a pokud nebudeme brát v potaz problematiku SPU, na osoby s mentální retardací je zaměřena největší část speciálně pedagogické péče. Díky tomu mohou tito jedinci využívat široké nabídky psychopedických institucí – školy, speciálně pedagogická centra, domovy apod. (Valenta, Müller, 2009, s. 35)

Valenta a Müller (2009, s. 35) uvádějí, že oproti dřívějšímu dochází k jistému nárůstu poruchy v populaci. Avšak tento nárůst má značně diskutabilní příčiny! Za jednu z nich je udávána lepší lékařská péče, kdy lékařská technika udrží při životě i takového novorozence, který by v minulosti zemřel brzy po narození (avšak eugenika a prevence by měla působit proti tomuto efektu). Dále se také udává lepší diagnostika ve srovnání s minulostí a evidence mentálního postižení.

Mentální retardaci můžeme volně přeložit jako zpoždění duševního vývoje. Tento termín je odvozen z latinského *mens* (2. p. *mentis*) – mysl, rozum a retardace také z latinského *retardatio* – zdržet, zaostávat, opožďovat (Bartoňová, 2007, s. 13). Podle Valenty a Müllera je používaný termín (2009, s. 11) do jisté míry nejednoznačný a je vymežován velkým množstvím definic. Za společné znaky jednotlivých definic považují autoři zaměření na celkové snížení intelektových schopností jedince, popř. jeho schopnosti adaptace na prostředí. Tento termín je používán v širším měřítku od roku 1959, kdy se konala konference Světové zdravotnické organizace (WHO) v Miláně. Nahradil tak celou řadu dosud používaných pojmů, které se postupem doby dostávaly do běžného slovníku neodborné veřejnosti a které získaly vedlejší pejorativní obsah. Pojmy jako „debil“, „imbecil“, „idiot“ dnes vyjadřují společenskou degradaci a veřejné zostuzení (Šiška, 2005, s. 14). Jak zdůrazňuje Pipeková (2006, s. 37), osoby s mentálním postižením jsou skupinou velmi různorodou a navíc je každý jedinec s mentální retardací naprosto jedinečnou osobností. Některé znaky mají však podle Pipekové osoby s mentálním postižením společné. Jde například o snížení schopností intelektuálního výkonu spojeného

s narušeným sociálním chováním, neschopnost logického chápání souvislostí, přenášení zkušeností na podobné situace či nemožnost dlouhodobého plánování.

Definování mentální retardace je ovlivněno širokým spektrem kritérií a řadou faktorů, které jsou v dané definici upřednostněny, jiná hlediska jsou zase zdůrazněna méně či vůbec. Jak uvádí Kozáková (2005, s. 19), nejednotnost definic také vyplývá z teoretických postojů jejich autorů. Definic mentální retardace je velké množství a není možné pouze jednu považovat za správnou či úplnou, proto zde uvádíme alespoň některé z nich.

Například Valenta a Müller (2009, s. 12) definují mentální retardaci jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatalní, perinatální či postnatální etiologií.

Další definici předkládá Světová zdravotnická organizace prostřednictvím Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN - 10), která u nás platí od roku 1994¹. Mentální retardace je podle této desáté revize „stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez, nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami.“ Intelektuální schopnosti a sociální přizpůsobivost se mohou měnit v průběhu času a můžeme je zlepšovat cvičením a rehabilitací.

Americká psychiatrická společnost představila Diagnostický a statistický manuál duševních poruch (DSM – IV – TR) v roce 2000. DSM je sice americká národní klasifikace mentálních poruch, avšak na rozdíl od Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN) je podrobnější a konkrétnější, takže se používá jako rozšíření a doplnění její psychiatrické části. Americká psychiatrická společnost v tomto manuálu uvádí, že mentální retardace je diagnostikována u jedince s inteligencí sníženou pod danou úroveň a začínající před dosažením dospělosti. Adaptivní funkce jsou sníženy v mnoha různých oblastech. Diagnostická kritéria pro mentální retardaci: výrazné snížení intelektových funkcí (IQ 70 a méně), současný deficit nebo porucha v oblasti adaptace jedince nejméně ve dvou

¹ Na rozdíl od předchozích verzí bylo doporučeno, aby byly prováděny pravidelné aktualizace, pokud bude třeba. Nejaktuálnější MKN – 10 je v současné době 2. aktualizované vydání z roku 2004.

z následujících oblastí – komunikace, sebeobsluha, život v domácnosti, sociální a interpersonální dovednosti, využití komunitních zdrojů, sebeřízení, funkční dovednosti, práce, volný čas, zdraví, bezpečnost; a posledním kritériem je podle DSM – IV – TR začátek poruchy před 18 rokem věku. Na rozdíl od 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí klade Americká psychiatrická společnost ve své definici důraz na období vzniku mentální retardace.

Věkové hledisko zohledňuje ve své definici také Americká společnost pro mentální retardaci (AAMR, ta je však nově transformována na AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities), která říká, že mentální retardace je snížená schopnost charakterizovaná významnými omezeními jak v intelektových funkcích, tak v adaptivním chování, a zasahuje do mnoha každodenně používaných schopností z oblasti sociální a praktické inteligence (sebeobsluha, pracovní návyky, péče o zdraví, cestování, dodržování pravidel, bezpečnosti, používání peněz, telefonu apod.). Tento stav vzniká do 18. roku života. Profesionálové, kteří vyšetřují jedince pomocí standardizovaných testů, musí brát v potaz také další faktory, jako jsou specifika jednotlivých kultur, jazykové rozmanitosti a rozdíly ve způsobu, jakým se lidé pohybují, chovají a komunikují. AAIDD také stanovuje pět předpokladů pro aplikaci definice:

1. Snížení aktuálního fungování musí být posuzováno v souvislosti se společenským prostředím typickým pro daný věk a kulturu jedince.
2. Bere se v úvahu kulturní a jazyková rozmanitost a také individuální rozdíly v komunikaci, vnímání, pohybových možnostech a v chování.
3. U každého jedince se vedle omezení často vyskytují i silné stránky.
4. Smyslem zjišťování limitů je vypracování systému potřebné podpory.
5. S vhodnou individuální podporou dojde po určité době k celkovému zlepšení kvality života člověka s mentální retardací (Petišková in Černá, 2008, s. 80).

Tato definice již bere v úvahu také prostředí, ve kterém člověk žije, a celkově vidí problematiku mentální retardace z mnoha úhlů pohledu – vyzdvihuje dokonce i silné stránky jedinců s mentální retardací, což považujeme za velice potěšující fakt.

U mentální retardace rozlišujeme *4 stupně postižení* podle výšky inteligenčního kvocientu (MKN – 10):

- F70 Lehká mentální retardace (mild mental retardation) – IQ 50 – 69, což u dospělých odpovídá mentálnímu věku 9 až 12 let. Je to stav, který vede k obtížím

při školní výuce. Mnoho dospělých je však schopno pracovat a úspěšně udržovat sociální vztahy.

- F71 Středně těžká mentální retardace (moderate mental retardation) – IQ 35 – 49, což u dospělých odpovídá mentálnímu věku 6 až 9 let. U tohoto stupně mentální retardace je zřetelné vývojové opožďení v dětství, avšak mnozí jedinci se dokáží dopracovat k určité hranici nezávislosti a soběstačnosti, dosáhnou přiměřené komunikace a školních dovedností. Dospělí budou potřebovat různý stupeň podpory při pracovních činnostech a při činnostech ve společnosti.
- F72 Těžká mentální retardace (severe mental retardation) – IQ 20 – 35, u dospělých odpovídá mentálnímu věku 3 až 6 let. Stav vyžaduje trvalou potřebu podpory.
- F73 Hluboká mentální retardace (profound mental retardation) – IQ do 19, což odpovídá u dospělých mentálnímu věku pod 3 roky. Stav způsobuje nesamostatnost a potřebu pomoci při pohybování, komunikaci a hygienické péči.

1.2 Vzdělávání žáků s mentálním postižením

Školský zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání přinesl mimo jiné změnu terminologie v označování škol. Zvláštní školy se staly základními školami (avšak podle typu škol základními školami praktickými) a pomocné školy se transformovaly v základní školy speciální (Valenta, Müller, 2009, s. 29).

V současné době jsou možnosti vzdělávání dětí a žáků s mentálním postižením v České republice v následujících samostatných institucích (kromě integrovaných forem vzdělávání žáků ve školách a školských zařízeních):

Školy

- Mateřská škola speciální
- Základní škola praktická
- Základní škola speciální
- Střední škola (praktická škola, odborné učiliště)

Školská zařízení

- Přípravný stupeň základní školy speciální

- Školní družina
- Školní klub
- Internát, domov mládeže
- Školní jídelna

Pro žáky se středně těžkým a těžkým mentálním postižením, žáky se souběžným postižením více vadami a pro žáky s autismem je podle § 48a školského zákona možné zřídit při základních školách speciálních *přípravný stupeň* pro jejich přípravu na vzdělávání v základní škole speciální. Do třídy přípravného stupně základní školy speciální lze zařadit dítě od školního roku, v němž dosáhne 5 let věku, do zahájení povinné školní docházky, a to i v průběhu školního roku. Třída přípravného stupně základní školy speciální má 4 - 6 žáků (Zákon č. 561/2004 Sb.). Vzdělávání v přípravném stupni trvá maximálně 3 roky. Děti nezískávají vysvědčení (jelikož neplní povinnou školní docházku), ale je jim vystavováno osvědčení o absolvování příslušného ročníku. Příprava na vzdělávání respektuje vývojové zvláštnosti těchto dětí v době nástupu k plnění povinné školní docházky. Opatření odpovídá trendu včasné odborné speciálně pedagogické péče o děti se zdravotním postižením.

Právo na vzdělání mají všichni, tudíž i pro žáky s hlubokou mentální retardací nabízí školský zákon *jiný způsob plnění povinné školní docházky*. V těchto případech stanoví krajský úřad způsob vzdělávání dítěte, který odpovídá duševním a fyzickým možnostem dítěte, na základě souhlasu zákonného zástupce, doporučení odborného lékaře a školského poradenského zařízení. Touto problematikou se zabývá § 42 školského zákona. (Zákon č. 561/2004 Sb.)

Další možností vzdělávání osob se specifickými vzdělávacími potřebami je jejich *integrace* do běžného vzdělávacího proudu a nebo do škol pro žáky s jiným druhem postižení. Spádová základní škola má za povinnost přijmout žáka se zdravotním postižením (na základě rozhodnutí zákonného zástupce dítěte) a právě díky tomu může v současné době docházet k integrovanému vzdělávání. Formy integrace jsou následující:

- *individuální integrace*, kdy je žák zařazen do třídy v běžné škole nebo ve škole speciální pro žáky s jiným typem postižení,
- *skupinová integrace* je taková forma integrovaného vzdělávání, kdy je zřízena třída (oddělení, studijní skupina) pro žáky se zdravotním postižením při běžné škole nebo při škole pro žáky s jiným druhem zdravotního postižení.

Kozáková ve své publikaci *Psychopedie* (2005, s. 40) uvádí dokonce 7 typů možné integrace: spolupráce běžné a speciální školy (společné mimoškolní aktivity žáků, výlety, exkurze apod.), speciální třída pro žáky s mentálním postižením při běžné základní škole, speciální třída v rámci běžné školy s integrovanou výukou ve vybraných předmětech (kupříkladu ve výchovách), třída běžné školy na škole speciální a třída běžné školy na speciální škole s integrovanou výukou, třída s integrovanými žáky na běžné či speciální škole a také integrace žáka do běžné třídy běžné školy.

Ve všech případech integrace je pro žáka vypracován individuální vzdělávací plán, který je závazným dokumentem pro zajištění speciálních vzdělávacích potřeb žáka.

Podle našeho názoru není individuální integrace pro žáky s těžším stupněm mentálního postižení do běžné školy příliš vhodná. Tito žáci potřebují snížené nároky, naprosto individuální, specifický přístup, proces jejich učení probíhá odlišně a ve srovnání s ostatními „zdravými“ spolužáky by mohli začít trpět komplexem méněcennosti, mohlo by docházet ke snižování sebevědomí, osobních aspirací a jistě by tato individuální integrace mohla mít i další negativní dopady na jejich psychiku. Výhodnějším řešením se pro nás jeví spíše skupinová integrace v běžné škole, protože děti ve třídě mají více či méně podobné schopnosti a dovednosti, a tak vzniká menší předpoklad, že se nebudou v této skupině žáků cítit jako outsideři. Dalším pozitivem je také každodenní kontakt s dětmi intaktními na běžné škole, což může být do budoucna přínosné pro obě zúčastněné strany. Žáci s mentální retardací nepochybně potřebují kontakt s „nepostiženou“ populací, protože si díky tomuto kontaktu osvojují kulturní vzorce chování². Tyto naše soudy však pochopitelně nelze generalizovat! Ke každému případu je třeba přistupovat individuálně a důkladně zvažovat veškeré faktory „pro a proti“ integraci v konkrétní situaci daného jedince.

Pro potřeby předkládané diplomové práce považujeme za zbytečné věnovat se obsáhleji předškolnímu vzdělávání, dále tedy budeme rozvíjet kapitoly o plnění povinné školní docházky ve speciálních školách pro vzdělávání dětí a žáků s mentálním postižením a později také kapitoly o profesní přípravě (kap. 1.4).

² Pokud jsou žáci s mentálním postižením dlouhodobě ve styku pouze s dětmi se stejnými či podobnými obtížemi, nezískávají představu o „normálním chování“ a nemají tudíž ani možnost své vlastní jednání nějakým způsobem korigovat. (Švarcová, 1994, s. 19)

1.2.1 Základní škola praktická

V tomto typu základní školy (dřívější zvláštní škola) se vzdělávají především děti školního věku s lehkým stupněm mentální retardace (případně děti, jejichž úroveň rozumových schopností je hodnocena v pásmu podprůměru a které nejsou z nejrůznějších důvodů schopny zvládat vzdělávání na základní škole běžného typu). Základní školy praktické jsou devítileté (dělí se na I. a II. stupeň) a žáci v nich plní povinnou školní docházku (Fischer, Škoda, 2008, s. 103). Jak uvádí Valenta, Müller (2009, s. 88) – atribut „praktická“ nese tento typ školy z důvodu převážně praktické přípravy žáků (cvičné byty, dřevodílny, keramické, textilní či výtvarné dílny, pozemky, zahrady atp.), na rozdíl od více teoretické („akademické“) přípravy žáků na běžných základních školách. Jde tedy o jistou kompenzaci rozumových schopností manuálními činnostmi.

Vzdělávání je zde realizováno podle školních vzdělávacích programů, které jsou jednotlivými školami zpracovávány dle *Rámcového vzdělávacího programu základního vzdělávání s přílohou, která upravuje vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením* (RVP ZV – LMP). Tento rámcový vzdělávací program je platný od 1. září 2005.

Základní škola praktická vybavuje absolventy takovými znalostmi, dovednostmi a návyky, které je připraví na přijetí (a absolvování) středního odborného učiliště, odborného učiliště a praktické školy, popř. dalších typů středních škol (Franiok, 2007, s. 50)

Jednou z hlavních zásad vzdělávání v základních školách praktických je individuální přístup k žákům.

1.2.2 Základní škola speciální

Jedná se o dřívější pomocnou školu. Vzdělání je zde poskytováno žákům, jejichž rozvoj rozumových schopností je na takové úrovni, že by jim nedovoloval prospívat v běžné ani praktické základní škole. Těmto dětem je zde poskytováno vzdělání zaměřené především na zvládnutí elementárních vědomostí, dovedností a na vytváření návyků, které jsou třeba pro maximální možnou míru jejich samostatnosti v budoucím praktickém životě a pro zapojení do společenského života. (Fischer, Škoda, 2008, s. 103)

Na základních školách speciálních jsou žáci vzdělávání podle *Rámcového vzdělávacího programu pro obor vzdělání základní škola speciální*, který je určen pro vzdělávání žáků se

středně těžkým a těžkým mentálním postižením. Podle tohoto rámcového programu by měly všechny základní školy speciální tvořit své školní vzdělávací programy od září roku 2010.

Podle RVP – ZŠS (2008, str. 11) je „vzdělávání v základní škole speciální přizpůsobeno žákům se sníženou úrovní rozumových schopností, s psychickými zvláštnostmi, zejména s nedostatečnou úrovní koncentrace pozornosti a nízkou úrovní rozvoje volných vlastností. Vzhledem k těmto nedostatkům žáci nemohou zvládat požadavky základního vzdělání, ale jsou schopni osvojit si **základy vzdělání.**“

1.3 Profesní příprava

Po ukončení povinné školní docházky v základních školách praktických, základních školách speciálních a integrovanou formou vzdělávání, mají možnost žáci s mentálním postižením pokračovat v dalším odborném vzdělávání na středních školách. V dnešní době již mají možnost ucházet se o přijetí na kterémkoli typu střední školy u nás za předpokladu úspěšného složení přijímacích zkoušek. Otázkou však zůstává, zda budou schopni zvolený typ středního vzdělání dokončit.

Nejčastěji pokračují absolventi základních škol praktických a speciálních ve studiu na následujících typech středních škol:

1.3.1 Odborná učiliště

Franiok (2007, s. 65) uvádí, že se jedná o tradiční způsob přípravy absolventů základní školy praktické na odpovídající profesní uplatnění³. Odborná učiliště mají poměrně široký rejstřík možností výběru profesní přípravy, z nichž si žáci volí podle svých schopností.

Z dostupných učebních oborů jsou nejčastěji volenými práce zednické, malířské, zahradnické, truhlářské, tesařské, čalounické, pokrývačské, dále vyučení v oborech jako je kuchař – číšník, cukrář, vazačství knih, lesní a dřevařská výroba, obrábění kovů, pečovatelské služby, šití oděvů a další.

³ Odborná učiliště učivo probírané v ZŠ praktické doplňují a ještě více prohlubují. Těžiště jejich práce však spočívá v praktické přípravě žáků na budoucí profesní uplatnění (výuka bývá často koncipována do režimu týdenní přípravy teoretické ve školách a týdenní přípravy praktické na cvičných pracovištích).

V odborných učilištích získávají žáci odborně vedenou přípravou vědomosti a dovednosti, které upotřebí při vykonávání kvalifikovaného povolání. (Franiok, 2007, s. 50)

1.3.2 Praktické školy

Praktické školy umožňují střední vzdělávání žákům s různým stupněm mentálního postižení. Jsou funkčním článkem systému vzdělávání žáků se středně těžkým a těžkým mentálním postižením, autismem a vícečetným postižením.

Cílem vzdělávání je umožnit žákům doplnění a rozšíření teoretického i praktického vzdělání dosaženého v průběhu povinné školní docházky a poskytnout jim základní dovednosti a návyky pro výkon jednoduchých činností v oblastech praktického života. (RVP – PRS – I., 2009, str. 9)

Žáci mohou navštěvovat praktické školy s **jednoletou** nebo **dvouletou** přípravou.

V květnu 2010 byly uveřejněny rámcové vzdělávací programy pro praktické školy s názvy *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá* a *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola dvouletá*. Podle sdělení metodického portálu www.rvp.cz bude výuka dle školních vzdělávacích programů, které si budou praktické školy samy vytvářet, probíhat od 1. 9. 2012.

1.4 Specifika dospělých osob s mentálním postižením

Charakterizovat populaci jedinců s mentálním postižením jako celek není prakticky možné, a to z mnoha důvodů: tak jako všichni lidé se od sebe osoby s mentálním postižením vzájemně velmi liší, každý máme své osobnostní zvláštnosti a stejně tak lidé s mentálním (či jakýmkoli jiným) postižením. Existují určité společné znaky těchto jedinců v psychických procesech (jako je vnímání, paměť, myšlení, pozornost, emocionalita atd.), ale všechny jsou závislé na hloubce postižení, na věku jedince a také velmi záleží na míře podnětnosti sociálního prostředí, v němž daná osoba žije (Černá, 2008, s. 76).

Stejně tak obtížné je definovat dospělost, protože definic existuje celá řada. Některé z nich se zaměřují na dospělost ve smyslu vzdělávání, tvrdí tedy že dospělým se člověk stává ve chvíli, kdy ukončí „vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému“ (Beneš in Šiška, 2005, s. 39). U osob s mentálním postižením se však ještě stále můžeme setkat s tzv.

vyloučením ze vzdělávání, což znamená, že bychom je podle daných definic, které se soustřeďují na vzdělávání, nemohli považovat za dospělé takřka nikdy. Šiška (2005) také nabízí další definici podle Coffielda z roku 1987, který říká, že dospělým se člověk definitivně stává ve chvíli, kdy se stane zaměstnaným. Jiné definice zase jedince s mentálním postižením z dospělosti vylučují, když tvrdí, že právě mentální retardace těmto osobám brání v dosažení statusu dospělého.

Šiška ve své publikaci *Mimořádná dospělost* (2005, s. 40) dále uvádí několik faktorů, které k dosažení dospělosti přispívají a podle nichž můžeme různými pohledy nahlížet na status dospělého. Patří sem mimo jiné ukončení školní docházky, získání zaměstnání, odchod z domova rodičů, uzavření sňatku či založení rodiny, dosažení zletilosti, právo volit a být volen, získání sociálních dávek od státu, postoje samotných dospívajících.

Je nutné v maximální možné míře podporovat osoby s mentálním postižením v naplňování sociálních rolí, které jsou charakteristické pro období dospělosti. Jedná se především o oblast zaměstnávání, partnerského a rodinného života, kvalitního prožívání volného času, možnosti dalšího vzdělávání, chráněného bydlení. (Pipeková, 2006, s. 71)

Práce je charakteristickým atributem dospělosti a samostatnosti každého člověka bez ohledu na to, zda se jedná o člověka zdravého nebo znevýhodněného (Pipeková, 2006, s. 102). Proto je třeba osobám s mentálním postižením nabídnout dostatečné možnosti pro jejich pracovní uplatnění a i tím jim pomoci dosáhnout statusu dospělého.

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ A TRH PRÁCE

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelnou pozici. Je důležitou součástí jeho důstojné existence, protože mu nepřináší jen materiální prospěch – dává mu současně také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Dále práce vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, rozvíjí jeho osobnost, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty, přispívá k růstu jeho společenské prestiže a vlastního sebevědomí.

Jak uvádí Šiška (2005, s. 49): práce je pro člověka s postižením důležitá z mnoha důvodů. Jednak mu poskytuje *ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard*, ale jednak také status „být zaměstnán“ je, jak uvádí autor, pro člověka s postižením důležitý proto, že pozitivně ovlivňuje *postoje společnosti* k danému jedinci, ale především také k lidem s postižením obecně. Dále je práce také jedním ze způsobů, jak mohou lidé pokračovat v *učení* a rozvíjení svých kompetencí. Díky placené práci se může člověk s postižením také vyprostit z dlouhodobé *závislosti* na podpůrných službách a péči.

Velmi důležitá je také možnost *zaměstnání v týmu*. Nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi, dochází také k rozvoji nových *sociálních interakcí*. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se *rozvíjí* lidská osobní *identita*. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. (Příručka programu Equal, 2007)

Lidé s postižením mají obvyklé touhy jako každý jiný člověk. Chtějí být v každodenním kontaktu s ostatními lidmi, touží být užiteční, hledají místo ve společnosti, uplatnění (Ludíková, 2010, s. 122). Pro osoby znevýhodněné je zaměstnání často jedinou možností *spojení se světem* a společností intaktních – „normálních a zdravých“. Zaměstnání je tedy klíčovým bodem při *integraci* osob s nejrůznějším znevýhodněním do běžného života.

Práce navíc patří mezi základní potřeby člověka, takže pokud tuto potřebu u osob se zdravotním postižením neuspokojíme, může dojít k frustraci či stresovým stavům.

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zabývá celá III. část **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Konkrétně jsou to paragrafy 67 až 84.

2.1 Osoby se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti již nepoužívá termín „občan se změněnou pracovní schopností“. Také pojmy „plně invalidní“ a „částečně invalidní osoby“ byly nahrazeny novelizací zákona z 1. ledna 2010 zcela novými pojmy: osoby invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni. Podle Židoňové (2005, s. 6) došlo ke změně pojmosloví hlavně proto, že doposud používaná terminologie byla neslučitelná s pojmy, jež jsou používány v Evropské unii.

§ 67, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. stanovuje poskytnutí zvýšené ochrany osobám se zdravotním postižením na trhu práce a dále také tento paragraf vymezuje, kdo mezi takové osoby patří. Jsou to fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále je pro tyto osoby v zákoně používán termín „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. (§ 67, odst. 2)

Zdravotně znevýhodněná je podle zákona „fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“ (stav trvající déle než 1 rok). (§ 67, odst. 3)

§ 68 pojednává o evidenci osob se zdravotním postižením úřadem práce.

2.2 Pracovní rehabilitace

Jesenský (1995, s. 24) definuje rehabilitaci jako proces znovuschopňování při nerozvinutí, ztrátě nebo poškození určitých schopností člověka. Tento jev provází osobu s postižením po celý život, protože představuje snahy o obnovení různých schopností. Cílem rehabilitace je potom návrat ztracené funkce a zařazení člověka s postižením do společnosti, z čehož vyplývá, že rehabilitace je tedy nejvýznamnějším prostředkem integrace.

Ucelenou (komprehenzivní) rehabilitaci dělíme na léčebnou, pracovní, sociální a pedagogickou.

Problematikou pracovní rehabilitace se zabývají § 69 až § 74 zákona o zaměstnanosti. Ten definuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené (§ 69, odst. 2).

Pracovní rehabilitace podle § 69, odst. 3 zahrnuje především aktivity jako:

- poradenství zaměřené na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti,
- teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost (což zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy),
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Úřad práce sestavuje *individuální plán* pracovní rehabilitace v součinnosti s osobou se zdravotním postižením⁴.

Cílem pracovní rehabilitace je podle Židoňové (2005, s. 19) umístění nebo udržení osoby se zdravotním postižením na trhu práce (především na volném trhu práce), ať již formou zaměstnání nebo formou jiné výdělečné činnosti.

Podle Jesenského (2005, s. 28) můžeme pracovní rehabilitaci shrnout jako rozvoj specifických vědomostí, schopností, dovedností a návyků potřebných ke zvolené profesi. Můžeme ji také definovat jako obnovu pracovního potenciálu za účelem pracovního uplatnění.

2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Tomuto tématu se věnují paragrafy 79 až 84 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelům plynou ze zákona určitá oprávnění, která mohou požadovat po úřadu práce (§ 79):

⁴ Podle § 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Podle zákona 435/2004 Sb. mají však zaměstnavatelé také určité povinnosti (§ 80):

- musí rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- při zajišťování pracovní rehabilitace jsou povinni spolupracovat s úřadem práce,
- musí vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Další velmi důležitá povinnost plyne zaměstnavatelům ze zákona podle § 81, a to **povinný podíl** osob se zdravotním postižením. Jde o to, že zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele činí 4 %.

Zaměstnavatel má možnost plnit zákonný povinný podíl následujícími způsoby (§ 81, odst. 2):

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům (tzv. náhradní plnění),
- odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen nebo zadáváním zakázek těmto subjektům
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu (tímto způsobem nemohou plnit povinný podíl zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou státem zřízeni).

Povinný podíl mohou zaměstnavatelé plnit vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (§ 81, odst. 4).

Pokud by zaměstnavatel nebyl schopen osoby se zdravotním postižením zaměstnat sám, ani by nebylo možné nakoupit výrobky či služby od firem poskytujících náhradní plnění, byl by zaměstnavatel povinen **odvést do státního rozpočtu** částku rovnající se *2,5násobku průměrné měsíční mzdy* zveřejněné Statistickým úřadem za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Způsob výpočtu plnění povinného podílu podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je následující: *od celkového objemu* plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které byly ve sledovaném kalendářním roce odebrané od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, *se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy* v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Na serveru www.sevt.cz je zveřejněna tabulka povinného podílu pro rok 2010, je velmi přehledně zpracována, a proto ji pro lepší orientaci v problematice povinného podílu a náhradního plnění (společně s příklady výpočtů) uveřejňujeme v této práci⁵.

⁵ Při výpočtu se vychází z průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí roku 2010 ve výši 23.324,00 Kč. Údaj pro rok 2011 bude zveřejněn Ministerstvem práce a sociálních věcí koncem roku 2011.

Počet zaměstnanců	25	50	200	500
Povinný podíl osob se zdravotním postižením (4 %)	1	2	8	20
Roční povinný podíl při nesplnění povinnosti (Kč)	58 000 ⁶	117 000	466 000	1 166 000
Ekvivalent povinného podílu odebráním zboží (Kč bez DPH)	163 000	327 000	1 306 000	3 265 000

Tabulka 2.3.1 *Orientační tabulka povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2010*

Vysvětlení:

V případě, že má zaměstnavatel 25 zaměstnanců, musí buď:

- a) zaměstnat jednoho pracovníka se zdravotním postižením, nebo
- b) odebrat zboží či služby v roce 2011 v hodnotě cca 163 tis. Kč bez DPH od organizace, která může poskytovat náhradní plnění, nebo
- c) odvést do státního rozpočtu cca 58 tis. Kč.

Příklady způsobu výpočtu:

V případě, že má zaměstnavatel průměrný přepočtený počet zaměstnanců (§ 15 vyhláška č. 518/2004 Sb.) pro letošní kalendářní rok 46, je jeho povinný podíl stanoven na 2 zaměstnance (4 % ze 46 je 1,84; matematicky zaokrouhleno na 2).

Má tedy zákonnou povinnost:

1. zaměstnávat 2 osoby se zdravotním postižením, nebo
2. **odvést do státního rozpočtu** do 15. února následujícího kalendářního roku částku odpovídající **2,5 násobku průměrné měsíční mzdy** stanovené za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každého zaměstnance.

Průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí 2010 = 23.324,00 Kč (údaj pro rok 2011 bude znám až koncem roku 2011).

$$2,5 \times 23\,324 \times 2 \text{ zaměstnanci} = 116\,620 \text{ Kč}$$

⁶ Číselné údaje peněžních částek jsou matematicky zaokrouhleny.

Zaměstnavatel má tedy povinnost odvést do státního rozpočtu cca 117 tis. Kč, nebo může

3. **odebrat zboží či služby** od organizace, která může poskytovat náhradní plnění, a to v hodnotě **sedminásobku průměrné měsíční mzdy**

$$7 \times 23\,324 \times 2 \text{ zaměstnanci} = 326\,536 \text{ Kč bez DPH.}$$

Zaměstnavatel tedy musí odebrat zboží nebo služby v hodnotě cca 327 tis. Kč, nebo

4. provést kombinaci možností uvedených v bodech 1) až 3).

2.4 Sleva na dani

Podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu se zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, snižuje daň za zdaňovací období, za které podává daňové přiznání. Jedná se o částku **18 000 Kč** za každého zaměstnance se zdravotním postižením, který byl uznaný invalidním **v prvním nebo druhém stupni** a **60 000 Kč** za každého zaměstnance **s těžším zdravotním postižením** – tzn. za osoby uznané invalidními ve třetím stupni.

2.5 Trh práce

Trh práce je trh jako každý jiný, avšak svým způsobem výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, zkušenosti. (Brožová, 2003, s. 13)

Jakýkoli trh je charakterizován nabídkou a poptávkou. Nejinak tomu je i u trhu práce, který je založen na vztahu dvou subjektů: jedinců, kteří *nabízejí práci* za mzdu a podniků (zaměstnavatelů), kteří *práci poptávají*.

Na trh práce můžeme nahlížet z ekonomického hlediska dvojím způsobem: buď z pohledu mikroekonomie, která zkoumá chování jednotlivce na trhu práce, nebo z opačného úhlu pohledu podle makroekonomie, která studuje vzájemný vztah trhu práce s ostatními trhy (trh zboží, peněžní trh, zahraniční obchod apod.).

U osob se zdravotním postižením je podle Kuchaře (2007, s. 157) jednou z komplikací vstupu na volný trh práce jejich kvalifikační úroveň. Uvádí, že třetina těchto osob je bez

vzdělání, téměř polovina (47 %) je vyučena a vysokoškolské vzdělání mají pouze 4 % z nich. Tato struktura je nepříznivá sama o sobě a ve spojení se zdravotním handicapem tvoří poměrně vážnou bariéru vstupu na pracovní trh. Pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky budou podle Kuchaře (2007, s. 140) postupem času spíše ubývat. Pozici nekvalifikovaných totiž zhoršují zahraniční pracovníci, kteří přicházejí na nejméně kvalifikovaná místa a navíc pracují za velmi nízkou mzdu, jenž by byla pro domácí pracovní sílu neakceptovatelná.

Člověk se zdravotním postižením může využívat běžné nabídky volného trhu práce, ale může také samozřejmě vybírat z nabídky specializovaných pracovišť, která jsou zřízena přímo pro zaměstnávání osob s postižením a ve kterých pracuje převážná většina zaměstnanců se zdravotním postižením. (Ludíková, 2010, s. 123)

2.6 Výhody zaměstnávání osob se znevýhodněním

Zaměstnavatel může získat *stabilní a motivované zaměstnance*, protože lidé se znevýhodněním si zpravidla váží svého pracovního místa (a to často i v případě práce, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní). Jsou to převážně zaměstnanci *stálí a loajální*. Jejich hlavní motivací k práci je *dobře odvedená práce*, nikoliv jen finanční ohodnocení. Osoby se znevýhodněním velmi často vyhledávají na volném trhu pomocné práce, díky čemuž může zaměstnavatel *efektivněji využívat své kvalifikované zaměstnance*. Zaměstnanec s postižením může *nahradit nestálou brigádnickou sílu* a být stálým zaučeným zaměstnancem, na kterého se může zaměstnavatel spolehnout. Zaměstnávání osob s postižením má jednoznačně *pozitivní dopad na pověst firmy*, veřejnost totiž kladně hodnotí snahu podniků pomoci lidem se znevýhodněním. Dále tímto zaměstnavatel také *plní státem stanovenou kvótu* pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. (Vítáková, 2005, s. 76)

Zaměstnanec se zdravotním postižením vytváří svým působením *novou atmosféru* na pracovišti (tolerance, jiný pohled na skutečnost, uvědomění si určitých hodnot atp.).

Další nespornou výhodou je možnost využití různých *státních dotací* pro zaměstnavatele – může mu být například od úřadu práce poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa (§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), příspěvek na zapracování zaměstnance, který byl na úřadu práce evidován jako uchazeč s potřebou

zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání (v § 33 zákona č. 435/2004 Sb.). Podle § 73 zákona o zaměstnanosti mohou být zaměstnavateli uhrazeny náklady na přípravu k práci osob se zdravotním postižením. K výhodám finančního charakteru nepochybně patří také *daňové úlevy*, které jsou popsány výše v kapitole 2.4 Sleva na dani.

3 RŮZNÉ ALTERNATIVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

3.1 Chráněné pracovní dílny

Zaměstnávání v chráněných pracovních dílnách je jako jediná alternativa v zaměstnávání legislativně ukotveno v *zákoně o zaměstnanosti* (č. 435/2004 Sb.), konkrétně jej řeší § 76. Zde je uvedeno, že chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jde tedy o zaměstnávání osob s postižením v „chráněném“ prostředí, kde se setkávají v převážné většině se spolupracovníky s podobnými znevýhodněními.

V chráněných pracovních dílnách musí být v průměrném ročním přepočteném počtu dle zákona zaměstnáno **nejméně 60 %** zaměstnanců se zdravotním postižením či znevýhodněním.

Na vytvoření a provoz chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek, přičemž musí být tato dílna provozována po dobu **nejméně 2 let**. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit *osminásobek průměrné mzdy* v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a *dvanásobek* této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením (osoby, které byly uznány invalidními ve třetím stupni). Vytváří-li zaměstnavatel 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně *desetinásobek* a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně *čtrnáctinásobek* výše uvedené průměrné mzdy (§ 76, odst. 2).

Příspěvek se však poskytuje pouze v případě, kdy zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (§ 76, odst. 3).

3.2 Chráněné pracovní místo

Další alternativou zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou být chráněná pracovní místa, která vytváří zaměstnavatelé na základě § 75 zákona č. 435/2004 Sb. Jde v podstatě o podobnou formu zaměstnávání jako v chráněných pracovních dílnách. Toto místo musí být také provozováno po dobu **nejméně 2 let** a na jeho vytvoření a provoz poskytuje úřad práce danému zaměstnavateli příspěvek. Maximální výši tohoto příspěvku upravuje odstavec 2 § 75, jeho hodnoty jsou shodné, jak je již uvedeno výše (stejně jako v § 76, odst. 2).

3.3 Tranzitní programy, přechodné zaměstnávání

Tranzitní programy jsou, jak uvádí Kozáková (2005, s. 44), soubory aktivit, které mají za úkol usnadnit mladým lidem s mentálním postižením přechod ze školy do pracovního prostředí⁷. Jde o osobní přípravu jedince, která zaručí plynulou adaptaci na měnící se životní podmínky a pomůže k aktivnímu zapojení osob se znevýhodněním do společenských i pracovních aktivit (Ludíková, 2010, s. 143).

Cílem tranzitních programů souvisejících se zaměstnáváním je umožnit žákům s mentálním postižením vyzkoušet si práci v běžném pracovním prostředí a zajistit si případně budoucí pracovní místo, kam budou moci budoucí absolventi nastoupit po ukončení školní docházky. Díky tranzitním programům získávají žáci také potřebné pracovní dovednosti (Kozáková, 2005, s. 44).

Mezi zásady tranzitních programů podle Ludíkové (2010, s. 145) patří rozvoj dovedností adekvátních věku, aktuální situaci a zájmům studenta. Důležitý je také respekt vůči životním i názorovým změnám. Jednou z nejpodstatnějších zkušeností pro studenta je získání reálné představy o životě v nechráněném prostředí. Období po skončení školní docházky tak pro něj může přestat být nepředstavitelným neznámem vytvářejícím nejistotu.

Pro každou rodinu je období ukončení studia jejich dítěte velká změna a často i krok do neznáma. Rodiny dětí s postižením mají toto období ještě mnohem více ztížené, protože

⁷ Tyto programy se obecně nemusí týkat pouze problematiky přechodu ze školy do práce, ale mohou být využity také v jiných oblastech, kde je předpoklad, že bude mít daná osoba problém s nadcházejícími změnami či obtížnějšími životními situacemi.

i když se snaží najít pomoc pro své dospívající dítě, aby se mohlo co nejvíce osamostatnit, často naráží na nedostatek služeb pro mladé lidi s postižením v jejich okolí. Spolupráce s rodinou studenta je proto velmi důležitá. Zapojením rodičů do plánování programu jim může pomoci získat určitou jistotu, že nezávislost jejich dítěte, o které se museli až doposud velmi intenzivně starat, pro něj není nic špatného či nebezpečného.

Změny, na které je jedinec v rámci tranzitního programu individuálně připravován, jsou velmi široké – nejde jen o pouhý přechod ze školy do zaměstnání. Příprava se týká i mnoha oblastí, jenž souvisí s každodenní docházkou studenta do budoucího pracovního prostředí: výdrž v pracovním procesu, nutnost pravidelné docházky do zaměstnání, sebeobsluha, doprava do zaměstnání, kontakt se spolupracovníky i nadřízenými, ale také například využívání volného času (Ludíková, 2010, s. 145).

Původní anglický název zní *transitional employment*, tedy doslovně „přechodné zaměstnávání“. Některé tranzitní programy mohou pokračující spoluprací s klientem přecházet v podporované zaměstnávání. Tyto programy jsou u nás většinou uskutečňovány ve spolupráci škol a agentur podporovaného zaměstnávání.

3.4 Podporované zaměstnávání

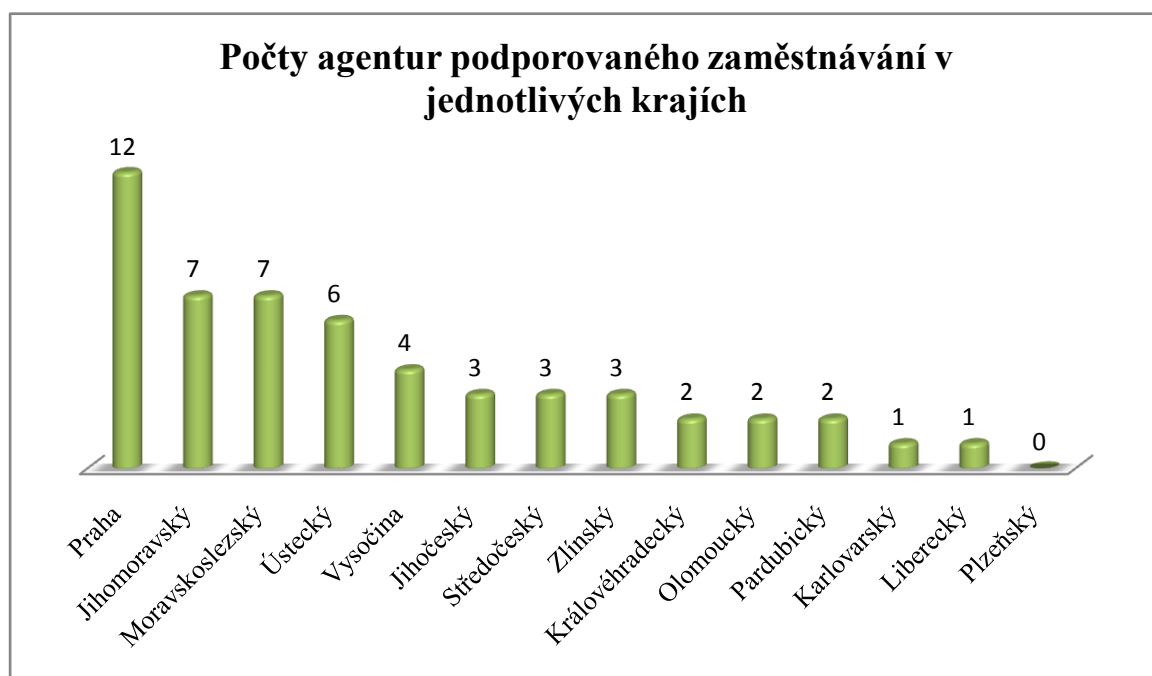
Český název pochází z anglického *supported employment*. Jde o časově omezenou, zato dlouhodobou službu určenou lidem s nějakým omezením, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Spolupráce běží většinou po dobu několika měsíců, horní hranice je obvykle stanovena na 2 roky.

Jak uvádí Ludíková (2010, s. 124), podporované zaměstnávání je pružný systém podpory člověka s postižením na jeho cestě k zaměstnání v integrovaném prostředí. Služby podporovaného zaměstnávání však nemusí využívat pouze lidé s postižením. Jsou určeny všem, kteří mají omezené dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce a je u nich předpoklad, že budou potřebovat odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka. Mezi klienty podporovaného zaměstnávání tak mohou patřit osoby se zdravotním postižením (mentálním, tělesným, smyslovým, kombinovaným, psychickým onemocněním), osoby se závislostí na návykových látkách, osoby bez domova, jedinci vracející se z výkonu trestu odnětí svobody, příslušníci romské komunity a další. (Vitáková, 2005, s. 19)

Zahrnuje jak trénink a zapracování klienta, tak také jeho pozdější zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Podstatou služby podporovaného zaměstnávání je rozvoj dovedností u osob se zdravotním postižením potřebných pro získání a udržení si pracovního místa (Kozáková, 2005, s. 44). Podpora je však poskytována i zaměstnavateli, ke kterému osoba s postižením dochází do zaměstnání.

Pro klienta podporovaného zaměstnávání je pracovní program velmi efektivní zvláště proto, že se zacvičuje přímo na pracovišti a profesní příprava tak probíhá zcela konkrétně. Trénují se mimo jiné i sociální dovednosti, které pracovník nezbytně potřebuje pro úspěšný kontakt se zaměstnavatelem a se svými spolupracovníky. Může jít o nácvik vyjadřování vlastních potřeb, nácvik komunikace, dochvilnosti, hygienických návyků atp. (Ludíková, 2010, s. 125)

Služby podporovaného zaměstnávání u nás poskytují **agentury podporovaného zaměstnávání**, které se v roce 2011 nachází ve 13 krajích. Nejvíce jich má pochopitelně Praha (12), v Plzeňském kraji zatím agentura podporovaného zaměstnávání chybí. Rozvrstvení agentur podle výskytu v krajích je zachyceno v následujícím grafu (zpracováno podle údajů platných k 14. 2. 2011 na: <http://www.unie-pz.cz/>):



Graf 3.4.1 *Počty agentur podporovaného zaměstnávání v jednotlivých krajích*

Podporované zaměstnávání vzniklo v 70. letech 20. století v USA, odkud se postupně rozšířilo do Kanady a Austrálie. Z Evropských států je nejlépe zajištěno ve Skandinávii -

konkrétně v Norsku (Vitáková, 2005, s. 13). U nás se tyto služby začaly poskytovat až od roku 1995. Na rozdíl od sousedního Slovenska u nás zatím není podporované zaměstnávání ukotveno v zákoně. Většina agentur dnes poskytuje služby podporovaného zaměstnávání jako služby sociální rehabilitace podle § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zajišťují také pracovní rehabilitaci dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Velmi důležité pro rozvoj této služby jsou zastřešující organizace, jimiž jsou EUSE – European Union of Supported Employment⁸ a World Association of Supported Employment – WASE⁹. V České republice působí Česká unie pro podporované zaměstnávání, která se snaží formulovat a šířit myšlenku podporovaného zaměstnávání (sama je členem EUSE).

Cílem podporovaného zaměstnávání je využití možnosti pracovat na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek a zvýšení míry samostatnosti klientů.

Vitáková (2005, s. 17) uvádí v příručce programu Equal *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání* přehledný souhrn služeb, které **nelze považovat** za podporované zaměstnávání. Patří mezi ně:

- služby, jejichž cílem je především aktivizace lidí, strukturování jejich času a terapie (např. *programy center denních služeb, terapeutické programy*),
- služby, jejichž primárním cílem je osobní pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb (např. *osobní asistence*),
- služby, jejichž cílem je výhradně získání pracovních zkušeností nebo rozvoj dovedností a návyků potřebných k získání a udržení si práce (např. *přechodné zaměstnávání*),
- služby, které vedou k získání a uchování práce ve speciálním pracovním prostředí, převážně mezi lidmi se znevýhodněním (např. *sociálně terapeutické dílny, chráněné dílny*),
- služby cíleně poskytované pouze před nástupem do práce (např. *poradenství při jednání s úřady nebo zaměstnavatelem*).

⁸ Oficiální internetové stránky organizace jsou na adrese www.euse.org. Jde o nevládní organizaci, která v současné době zastřešuje 17 národních asociací podporovaného zaměstnávání v Evropě (včetně ČR). Posláním EUSE je prosazovat model podporovaného zaměstnávání prostřednictvím výměny příkladů dobré praxe, zkušeností a znalostí mezi evropskými zeměmi.

⁹ Další informace o Světové asociaci pro podporované zaměstnávání nalezneme na adrese www.wase.net.

4 SOCIÁLNÍ PODNIK

4.1 Sociální ekonomie

Sociální ekonomii můžeme definovat jako teoretické systémy, jejichž cílem je řešení sociálních problémů, jako např. odstranění chudoby, nezaměstnanosti a dalších forem sociálního strádání jako hlavních zdrojů sociální nerovnováhy. Předmětem zkoumání jsou systémové změny nutné ke zlepšení sociální situace lidí, kteří upadli do nezaměstnanosti, nezaviněné chudoby a jiných společensky obtížných situací. Nezaměstnanost a chudoba zajímají ekonomy nejen v sociálních souvislostech, ale též proto, že snižují celkový blahobyt společnosti (Novotný, 2006).

Další definici sociální ekonomie můžeme najít v příručce *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*, která vyšla v roce 2007. Ta uvádí, že společnou charakteristikou subjektů sociální ekonomiky je akcentování sociálních cílů, důraz na prvky podnikání, avšak nikoli potřeba maximálního obrátu a zisku. Jejich základními hodnotami jsou solidarita, sociální soudržnost, sociální odpovědnost, demokratické řízení, participace občanů a autonomie. Subjekty sociální ekonomiky jsou kombinací podnikatelského zaujetí a ohledů k veřejným zájmům.

Jak uvádí Bidlo (2007), ze sociální ekonomiky mohou v současné době profitovat:

- *neziskový sektor* – díky aktivitám v rámci sociální ekonomiky může získávat alespoň částečnou finanční soběstačnost, ale také díky sociální ekonomice může naplňovat cíle a poslání,
- *veřejná správa* – která samozřejmě chce co nejefektivněji nakládat s dotacemi pro neziskový sektor, ale ví, že bez subjektů sociální ekonomiky nevyřeší otázku integrace znevýhodněných osob do společnosti,
- *podnikatelský sektor* – poskytuje služby sociálním podnikům, ale na druhé straně od nich také nakupuje služby a produkty, a nebo sám podnikatelský sektor sociální firmy provozuje.

4.1.1 Cíle sociální ekonomie

Novotný (2006) uvádí zajímavý přehled různých situací v ekonomické sféře, na nichž vysvětluje cíle sociální ekonomie:

Jestliže výroba a blahobyt jsou **rostoucí** a míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem své **přirozené míry**, může se pozornost sociální ekonomie zaměřit převážně na *řešení sociální situace handicapovaných osob*, tj. zejména na otázky jejich zaměstnávání a na rozvoj sociální péče, zdravotnictví a vzdělávání.

Jestliže výroba **stagnuje nebo klesá**, dostává se do popředí hospodářské politiky problém masové nezaměstnanosti a s ní spojené chudoby. Takový postup se jeví potřebný jak ze sociálního hlediska, tak z hlediska politických cílů, tj. zejména v důsledku potřeby zajistit sociální mír. Nezaměstnanost je přitom produktem společenského systému založeného na tržních principech, tj. na ziskové pohnutce a na volné soutěži. Konkurenční sektor nesleduje bezprostředně cíl *plné zaměstnanosti*, sleduje ziskové hledisko, případně též zájem na dosažení maximálního podílu na trhu. Zisková hlediska investorů nemají tedy bezprostřední spojitost s cílem plné zaměstnanosti. Jedná se o cíl sociální povahy. Nezaměstnanost snižuje kupní sílu obyvatelstva.

Za současné situace, kdy liberální ekonomika **selhává** při dlouhodobém zabezpečování **plné zaměstnanosti**, je cílem sociální ekonomie jak stabilní rozvoj ekonomiky, tak *vytváření dynamické rovnováhy na pracovním trhu*. „V současných podmínkách se nedaří řešit uspokojivě nezaměstnanost ve vyspělých zemích ani urychlováním hospodářského růstu, ani zvýšeným investováním, takže zbývají převážně opatření strukturální povahy. Patří sem též sociální podnikání, a to jak neziskové tak ziskové“ (Novotný, 2006).

Bidlo (2007) uvádí jako cílovou skupinu sociální ekonomiky „lidi, kteří jsou různým způsobem handicapovaní a kteří jsou díky svým limitům obecně neuplatnitelní na trhu práce i v běžné společnosti (i když třeba jen přechodně).“ Termín „neuplatnitelní“ považujeme za hodně tvrdý při použití ve smyslu uplatnění osob se zdravotním postižením v sociálních podnicích a ve společnosti!

4.2 Sociální podnik

Sociální podnik je relativně nový pojem a zatím nejsou zákonné podmínky pro jeho fungování v České republice ustanoveny.

V některých pramenech jsme se setkali s rozlišováním sociálního „podniku“ a sociální „firmy“, jiné zdroje naopak používaly oba termíny shodně. Tyto terminologické rozpory jsou pravděpodobně důsledkem chybění jediné jasné definice. Rozhodli jsme se, že v předkládané práci budeme používat pojmy „firma“ a „podnik“ jako shodné.

Pro definování pojmu sociální podnik můžeme použít jednoduché vymezení pocházející z Velké Británie (která je respektovaným průkopníkem sociálního podnikání v Evropě): „Sociální podnik je tržně orientovaný podnik založený za účelem vytvoření kvalitních pracovních míst pro lidi znevýhodněné na trhu práce.“ (OS Noviny, 2007) Tato definice je podle našeho mínění až příliš obecná, a tak by se podle ní mohly leckteré firmy, které zaměstnávají nějaké procento pracovníků s postižením, mylně domnívat, že jsou sociálním podnikem.

Britská vláda roku 2002 přijala definici sociálního podnikání, která je podle Příručky projektu EQUAL (2007) v dnešní době nejužnávější. Zní následovně: „Sociální podnikání je podnikání 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.“ V této definici zase není jasně uvedeno, že sociální podnik zaměstnává osoby se zdravotním postižením.

Sociálním podnikáním lze podle Novotného (2006) označit „podnikatelské aktivity veřejné nebo soukromé, jejichž bezprostředním cílem není dosažení zisku, ale **vytváření pracovních příležitostí**“. Tyto aktivity mají zmírnit některá selhání konkurenčního systému podnikání - založeného na soukromé ziskové pohnutce. Prvotní pohnutkou pro založení sociálního podniku je tedy vytvoření nových pracovních míst, což ovšem neznamená, že jsou tyto podniky vždy jen neziskové. Další body, kterými se sociální podnik vyznačuje, uvádí server osnoviny.cz (2007) a je to kontinuální provoz sociálního podniku a výkon veřejně prospěšné hospodářské činnosti. Jak uvádí Černá (2007) ve svém článku s názvem Sociální podnikání v České republice – teorie a praxe: **veřejná**

prospěšnost může být dána sociální anebo zdravotně sociální službou (např. restaurace zaměstnávající lidi s chronickými duševními onemocněními), může být výchovnou činností (mateřská školka), vzdělávací institucí (např. Kofoedova škola¹⁰), ale také sociální turistikou, zemědělskou aktivitou (např. pěstounské rodiny zaměřené na vinohradnictví, pěstování léčivých bylin či chov ovcí), zaměstnáváním lidí se zdravotním či sociálním handicapem (lidé s mentálním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé ze sociálně vyloučených komunit, bezdomovci, starší lidé, dřívější uživatelé omamných a psychotropních látek aj.).

Uvedené definice bychom mohli shrnout následujícími společnými charakteristikami sociálních podniků:

- orientace na podnikání = přímé zaměření na tržní produkci výrobků a služeb,
- sociální (nebo environmentální) cíle = jako např. vytváření pracovních míst nebo poskytování služeb pro místní komunitu,
- pro některé podniky platí také sociální vlastnictví = jsou často založeny na spoluúčasti zainteresovaných osob (zaměstnanci, místní komunita, klienti) přičemž zisk může být rozdělen mezi zainteresované nebo může být využit ve prospěch komunity (Příručka programu Equal, 2007).

Sociální firma u nás vznikla jako nový model zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce. Prvním sociálním podnikem přitom byl Júnův statek, který založilo občanské sdružení **Fokus Praha** už v roce 1999. Toto sdružení bylo oficiálně založeno v únoru 1990 a původně vzniklo jako společenství, ne jako profesionální organizace poskytující služby. V dnešní době se Fokus Praha zaměřuje na podporu lidí s dlouhodobým duševním onemocněním tak, aby samostatně zvládali život a nalézali možnosti osobní realizace ve společnosti, čímž se pochopitelně zvyšuje kvalita jejich života. Fokus sdružuje sociální pracovníky, psychoterapeuty, socioterapeuty, pracovní terapeuty, psychiatry a další pracovníky

¹⁰ *Kofoedovy školy* jsou neziskové organizace celoživotního vzdělávání věnující se sociální práci s dospělými lidmi v nepříznivé životní situaci. Cílovou skupinou jsou především nezaměstnaní, rodiče na rodičovské dovolené, osoby pečující o osobu blízkou a jiné osoby bez trvalého příjmu (invalidní důchodci, senioři), kteří se nacházejí v nepříznivé životní situaci. Posláním organizací je pomoci lidem bez práce objevit, rozšířit a využít vlastní možnosti k řešení situace, v níž se nacházejí a kterou chtějí změnit.

Kofoedova škola v České republice zahájila činnost v Ostravě 12. prosince 2002 ve spolupráci se Slezskou diakonií, od roku 2004 byla samostatným občanským sdružením. Posléze vznikly ještě pobočky v Karviné, Třinci, Bruntále, Ústí nad Labem a Mostě.

V současné době jsou všechny pobočky Kofoedovy školy, o.s. *zrušené*.

včetně dobrovolníků. Sdružení Fokus ve spolupráci se sdružením Sananim realizovalo od roku 2005 do července 2008 projekt Rozvoj sociální firmy, jehož cílem bylo:

- vytvořit teoretický model sociální firmy využitelný v ČR, tj. definovat základní principy a hodnoty sociální firmy,
- vytvořit dvě sociální firmy a ověřit teoretický model na jejich chodu,
- informovat o problematice sociální firmy - publikace o sociální firmě, konference, semináře pro zájemce o problematiku sociálního podnikání, otevřené dny v nově vytvořených sociálních firmách, webové stránky, leták o sociální firmě,
- získat know-how ze zahraničí
(<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=8&lang=cz>).

V rámci tohoto projektu realizovaného jako součást evropského programu Equal vznikly dvě sociální firmy. Café Therapy funguje od roku 2005, jedná se o kavárnu s restaurací na Praze 1, která zaměstnává osoby se zkušeností drogové závislosti. Zahrada, která sídlí v Praze 7 Tróji, poskytuje zahradnické služby a zaměstnává osoby s duševním onemocněním. Vznikla v červnu 2006 transformací z chráněné dílny.

Na základě zkušeností z projektu Rozvoj sociální firmy byla vytvořena definice a standardy sociální firmy, které stojí na pilířích *Podnikání*, *Zaměstnávání* a *Podpora* (Erbanová, 2007). Nejsme si však jisti, zda autorka článku použila při překladu těchto tří hlavních hodnot sociálního podnikání, jež v angličtině zní **enterprise** – **employment** – **empowerment** adekvátních pojmů v češtině. Z našeho pohledu bychom se proto přikláněli k následujícímu překladu: *Podnikání* ve smyslu kombinace tržní orientace a sociálního poslání. *Zaměstnanost* – sociální podniky fungují jako podpůrné pracoviště, která poskytují všem zaměstnancům již zmíněnou podporu, příležitost a smysluplnou práci. „*Zplnomocnění*“¹¹ – zaměstnáváním znevýhodněných skupin dosáhnout jejich společenské a ekonomické integrace.

Erbanová (2007) ve svém článku pro časopis OS Noviny také uvádí, že v průběhu realizace projektu se ukázalo, že téma sociální firmy a zaměstnávání znevýhodněných osob

¹¹ Termín „zplnomocnění“ je pouze doslovným překladem z anglického jazyka, a proto jsme považovali za vhodné použít jej v uvozovkách. Často se užívá překladu „posilování“, i ten se nám jeví vhodnější než ten, který Erbanová použila ve svém článku pro OS Noviny (z 23. října 2007) - PODPORA, což není z našeho pohledu přesné.

je tématem velice aktuálním a že je o něj zájem. A to jak ze strany zájemců o založení tohoto typu podniku, tak i postupně z řad zástupců veřejné správy. Na druhou stranu ale také zaznamenali řadu bariér, které ztěžují další rozvoj sociálních firem v České republice. Kromě dosud stále *nízkého povědomí* o tomto modelu ze strany zaměstnavatelů, zaměstnanců, úřadů i potenciálních zákazníků, jsou to především *chybějící zkušenosti* s tímto typem podnikání.

Podle serveru www.socialnifirmy.cz (2008) je sociální firma konkurenceschopný podnikatelský subjekt, který působí na běžném trhu a jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby výrazně znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat **přiměřenou pracovní a psychosociální podporu**. Tato podpora je založená na toleranci specifických potřeb zaměstnanců sociální firmy, což může znamenat např. delší dobu na jejich zapracování a zaučení, zohlednění potřeby upravení či zkrácení pracovní doby. Zaměstnavatel také musí počítat s vyšší nemocností svých zaměstnanců a brát v potaz, že některé činnosti určití zaměstnanci nebudou moci provádět. Jak uvádí server www.socialnifirmy.cz - sociální firma se řídí Standardy sociální firmy (příloha č. 1).

Osoby výrazně znevýhodněné na trhu práce jsou:

- osoby se zdravotním postižením: dlouhodobě duševně nemocní, tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením
- osoby sociálně znevýhodněné, např.: bývalí uživatelé návykových látek, osoby po návratu z vězení, bezdomovci

u kterých se předpokládá, že budou potřebovat dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu.

Zajímavý náhled na sociální podnik podává pan Mateiciuc, kterého cituje Milena Černá pro OS Noviny (2007) a který je majitelem sociálního podniku Gerlich Odry, s. r. o.¹² Jeho výrok je podle nás tak důležitý proto, že tento člověk má se sociálním podnikáním již své zkušenosti a tudíž veškeré rady či vyřčené definice jsou ověřeny praxí: „Cílem sociálního podniku je ukázat lidem, že kdo pracuje, vydělá si. ... Majitel sociální firmy musí mít vyšší

¹² Je však zajímavé, že firma Gerlich Odry se na svých [www stránkách](http://www.gerlich-odry.cz/) (<http://www.gerlich-odry.cz/>) prezentuje jako „chráněná dílna“, přičemž stránky jsou aktualizované v roce 2009, ale článek byl sepsán s panem majitelem Mateiciucem již v roce 2007. V tomto článku pro OS Noviny představuje svoji firmu jako „sociální podnik“. I na tomto příkladu můžeme zpozorovat, jak není jednotná terminologie a také nejsou nastaveny jasné hranice - tím se liší výklad problematiky sociálního podnikání u každého jedince.

úroveň sociálního citění a musí mít vztah k lidem se zdravotním postižením, neboť jakkoliv jde o udržitelnost firmy, lidé se zdravotním postižením úlevy potřebují.“ (Černá, 2007)

Podle Černé (2007) není velikost sociálního podniku nijak limitována, avšak pro velké firmy je obtížné dodržovat pravidla, která jsou sociálnímu podnikání vlastní. Mnohem více se totiž musí ohlížet na potřeby svých zaměstnanců a nabízet jim různé zvláštní podmínky (které však zvyšují náklady na provoz sociálního podniku oproti jiným typům podniků):

- možnosti úpravy pracovní doby,
- možnost rehabilitace (spíše po pracovní době),
- více přestávek při náročných nebo jednotvárných pracovních činnostech,
- psychologické poradenství,
- zdravé a k zaměstnancům přátelské vybavení pracoviště,
- bezbariérové úpravy,
- zdravou stravu,
- esteticky upravené okolí dílny,
- neformální zájem o problémy zaměstnanců.

V současné době se u nás zakládají sociální podniky nejčastěji jako občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, společnosti s ručením omezením nebo družstva. Souhlasíme však s příručkou, která vznikla v rámci programu EQUAL a projektu Rozvoj sociální firmy (2007), v níž její autoři míní, že sociální podniky **nepotřebují** být nutně vymezeny **právní formou**, protože jsou charakterizovány především svou povahou, sociálními cíli a způsoby, jakými využívají své zisky z podnikatelské činnosti. Jak uvádí Černá (2007), organizace může mít dvě samostatné části: např. "sociálně terapeutickou dílnu" jako dotovanou sociální službu pro klienty, kteří nejsou schopni kontinuální činnosti, a "podnik" - např. restauraci, která generuje zisk a může i přispívat na první část komplexu. V podniku tedy pracují většinou klienti, kteří pokročili v sociální terapii natolik, že mohou pravidelně chodit do práce.

Je zjevné, že do budoucna bude třeba zajistit legislativní rámec pro sociální podnikání, protože bez zákonné opory je podle našeho názoru zakládání sociálních podniků a hlavně jejich následné fungování (minimálně 3 roky) opředené nejistotou a nejednoznačností

pravidel pro tento typ podnikání. Například v zemích „staré“ Evropské unie¹³ jsou firmy, které zaměstnávají znevýhodněné občany podporovány sociální legislativou, což znamená, že mají různé úlevy na zdravotním a sociálním pojištění či na daních. Díky těmto podpůrným faktorům je jim umožněna mnohem lepší konkurenceschopnost a další naplňování zásad sociálního podnikání.

Je třeba nastavit jasné hranice sociálního podnikání legislativním vymezením, čímž by se také sociální podniky konečně dostaly po dlouhých letech do obecného povědomí národa. Díky větší informovanosti by také, myslíme si, stoupl zájem o sociální podnikání jak z řad fyzických, tak i právnických osob. Zákonné vymezení by tedy podle nás bylo důležitým mezníkem pro jeho další rozvoj v České republice a nemělo by mít v žádném případě negativní dopad na sociální podnikání u nás, ba právě naopak.

4.3 Výhody sociálního podnikání

Sociální firma znamená šanci uplatnit se pro lidi znevýhodněné na trhu. Stejně jako běžné firmy se pohybuje na *otevřeném trhu* a *vytváří zisk*. Zároveň ale poskytuje zaměstnancům potřebnou podporu. Spolu se zaměstnanci se zdravotním či jiným znevýhodněním zaměstnává také běžné zaměstnance a pro okolí působí stejně jako jakákoliv jiná firma. Oproti klasickým firmám má však sociální podnik další nesporné konkurenční výhody, které ze svých zkušeností uvádí Jan Vrzal na stránkách Dobromysl.cz, a je to:

1. náhradní plnění ve smyslu zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.,
2. příklon ke společenské odpovědnosti, která zvyšuje prestiž firmy, se kterou sociální podnik spolupracuje,
3. prolínání zdravých a hendikepovaných, jenž může obohatit zaměstnance komerční firmy,
4. velmi zajímavá cena služeb

(<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1793>).

Sociální podnik může přinést občanům pružnější místní služby. Z politického hlediska zase dochází ke snížení státních výdajů a snížení nezaměstnanosti. Pravicovým politikům může vyhovovat to, že lidé místo pobírání sociálních dávek pracují a podstupují ekonomická

¹³ Za země „staré“ EU považujeme Velkou Británii, Německo, Belgii, Itálii, Irsko, Dánsko, Řecko, Portugalsko, Španělsko, Francii – podle data jejich vstoupení do Evropské unie.

rizika. Levicoví politici zase uvítají důraz na sociální rozměr podnikání. Neziskový sektor, resp. jeho část, v tom může spatřovat šanci pro větší *profesionalizaci své činnosti* a možnost získat prostřednictvím sociálního podnikání část prostředků na svou činnost. Neziskovému sektoru, jehož základem je občanská iniciativa a sociální prospěšnost, je téma sociálního podnikání velmi blízké (Francová, 2007).

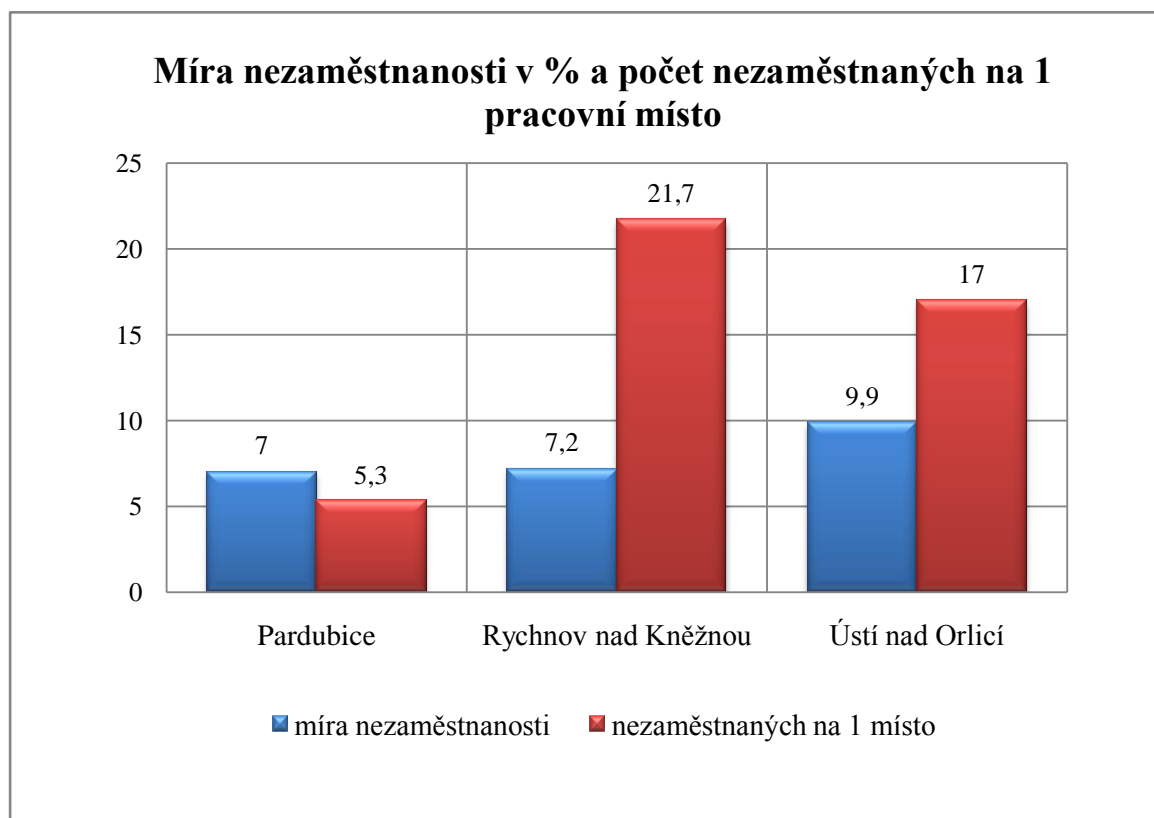
Sociální firma nepochybně přispívá k integraci do společnosti, a to jak pracovní tak i sociální. Zaměstnanci sociální firmy nejsou odkázáni pouze na sociální dávky a na pomoc státu, ale získávají vlastní příjem a kromě toho i pocit vlastní seberealizace a uplatnění (Erbanová, 2007).

Z našeho pohledu je důležité propagovat, že i taková firma, která zaměstnává osoby znevýhodněné na trhu práce a přitom dokáže respektovat specifické potřeby těchto znevýhodněných zaměstnanců, může na trhu poskytovat kvalitní služby či úspěšně podnikat.

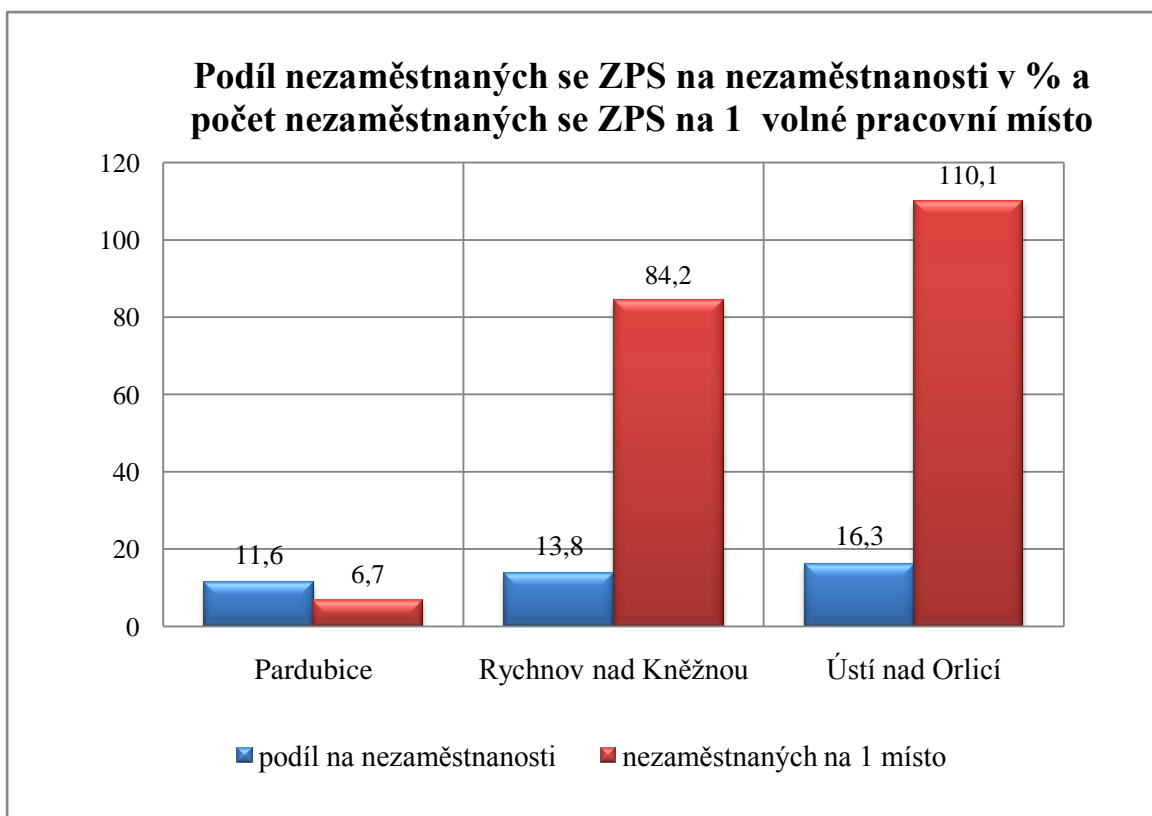
PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Původním plánem pro výzkumné šetření praktické části předkládané diplomové práce bylo zmapování Pardubického kraje – konkrétně oblasti Orlických hor. Tato lokalita byla vybrána pro svůj drsný ráz a předpokládanou problematiku v oblasti zaměstnanosti celkově, ale především v problematičnosti zaměstnávání občanů se znevýhodněním. Takto hovoří statistiky nezaměstnanosti v oblasti Ústeckoorlicka a Rychnovska z ledna roku 2011 (pro porovnání uvádím také Pardubický okres):



Graf 5.1 Míra nezaměstnanosti v % a počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo



Graf 5.2 Podíl nezaměstnaných se ZPS na nezaměstnanosti v % a počet nezaměstnaných se ZPS na 1 volné pracovní místo

Zdroj: statistiky Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Následným krokem pro zpracování výzkumného šetření měla být komparace již zaběhnutých sociálních podniků v oblasti Orlických hor s nově začínající sociální firmou ve Vsetíně a následné vyvození závěrů.

Při přípravě k vyhledání výzkumného vzorku jsme se však setkali s nečekanými překážkami. Předpokládali jsme, že v městských regionálních centrech či na Úřadech práce bychom měli získat potřebná data pro zahájení výzkumu. Bohužel ani v jedné z uvedených institucí jsme nebyli úspěšní, protože jsme narazili na neznalost sociálních podniků pracovníky daných pracovišť. V informačních centrech měst je tato situace pochopitelná a omluvitelná, ale neznalost této problematiky pracovníků Úřadů práce je poměrně alarmující. Jednali jsme s osobami, které mají zaměstnanost a zaměstnávání osob se znevýhodněním v popisu práce, jsou na tuto oblast zaměřeni při vykonávání své pracovní činnosti a dá se říci, že by měli mít dostatečnou orientaci ve svém oboru. Podle našeho mínění musí znát, jaké jsou na trhu práce možnosti pro zaměstnávání občanů se

zdravotním znevýhodněním, koneckonců jsou odborníky ve svém oboru. A přesto se s pojmem „sociální podnik“ ještě nikdy neseťkali...

Další pokusy o vyhledání „alespoň nějakých“ sociálních podniků, které by se nacházely v celém Pardubickém kraji, také selhaly, protože tato forma podnikání je poměrně nová a navíc není právně ukotvená. Díky tomu tyto firmy nemusí mít ve svém názvu slůvka „sociální podnik“ uvedena a nemusí se takto nikde prezentovat. Je proto velmi obtížné takové firmy dohledat a zkontaktovat.

Původní myšlenka pro vypracování praktické části tedy selhala a bylo třeba ji nahradit novou. Naše nápady se ubíraly směrem, kterým jsme si předtím nebyli schopni proklesat cestičku – a tedy, co je vlastně sociální podnik a proč je o nich zatím tak malá informovanost mezi odbornou veřejností? Jak se o této formě podnikání mohou dozvědět zakladatelé nových firem a budoucí podnikatelé? Pokud tento typ podniku znají například ze svého okolí a chtěli by svou kariéru ubírat stejným směrem, jaké kroky budou následovat pro založení sociální firmy? Na tomto místě se tedy zrodil nový nápad – setkat se s představiteli sociálních podniků a zjistit od nich různé informace přímo z praxe.

Výzkumné šetření proto bylo založeno na rozhovorech se zástupci již rozběhnutých sociálních podniků v České republice a na případových studiích daných podniků. Pro získání kontaktů na tyto firmy jsme využili setkání s Kateřinou Kovačevovou ze Svazu českých a moravských výrobních družstev v Praze, která se zabývá odborem VDI (výrobních družstev invalidů), a protože mnoho sociálních podniků je výrobními družstvy, získali jsme díky této dámě cenné informace jednak o sociálních podnicích obecně, ale také o konkrétních sociálních družstvech, které běžně fungují v praxi.

5.1 Problémové otázky

Na začátku výzkumného šetření jsme si museli nejprve stanovit určité cíle a otázky, na které jsme se pokusili prostřednictvím daných rozhovorů odpovědět.

1. Je vůbec provoz sociálních podniků v dnešní době udržitelný a možný?
2. Má sociální podnikání v praxi nějaké nevýhody?
3. Jak je to potom s výhodami? Teoreticky jich můžeme vyjmenovat celou řadu, ale ztotožňují se s nimi také sociální podnikatelé z praxe?

4. Cítí provozovatelé sociálních firem potřebu legislativního zakotvení sociálních podniků?

Cílem výzkumného šetření je podat ucelený přehled o fungování sociálních podniků v praxi a zodpovězení několika problémových otázek, které se mohou lišit od teoretické roviny.

5.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Oslovili jsme celkem 6 firem: sociální družstvo Andělka z Troubska (v blízkém okolí Brna), které se zabývá kompletací výrobků papírenského průmyslu a výrobou dekoračních předmětů; sociální družstvo Podané ruce ze Zubří (na Vsetínsku), jenž poskytuje sociální služby seniorům a osobám s tělesným postižením; dále jsme oslovili Personální a poradenské sociální družstvo z Brna, které má pro nás velmi zajímavou činnost – věnují se podpůrným vzdělávacím a poradenským aktivitám při zaměstnávání zdravotně a jinak znevýhodněných osob na trhu práce a současně jsou podnikatelské aktivity družstva orientovány na podporu vzniku a rozvoje firem, zaměřených na sociální podnikání. Další z podniků, na které jsme se obrátili s prosbou o pomoc při vypracování praktické části této práce, bylo sociální družstvo Znovoz ze Znojma, které se věnuje především vyšívání a šití a kde mají také dřevařskou dílnu; družstvo invalidů Ergotep z Proseče (u Skutče na Chrudimsku), jenž nabízí především služby logistické, motivační programy a služby pro bankovní sektor; a konečně posledním z oslovených družstev bylo sociální družstvo Benna ze Žďáru nad Sázavou, kde produkují výrobky z pryže a také plastové a pryžové elektrosoučástky.

Z výše uvedených někteří zástupci družstev neodpověděli na zasláný email, nebylo ani možné se jim dovolat. Pokud už jsme se po předchozím pokusu o kontakt mailem alespoň některým z nich dovolali, slibovali nám setkání, stále ho oddalovali, až k žádnému setkání nakonec nedošlo. Na druhou stranu jsme ale náhodně získali nový kontakt na paní Čekalovou z chráněné dílny Senza v Prostějově, která sice „sociálně“ nemá v názvu, ale i přesto se řadí k firmám sociálního typu.

5.3 Metoda sběru dat

Jelikož jsme pro naše šetření rozhodli využít **kvalitativního výzkumu**, dané šetření probíhalo prostřednictvím **rozhovorů**. Všechny rozhovory proběhly v rozmezí února až března roku 2011 a se souhlasem respondentů byly zaznamenány na diktafon.

Podle Žižlavského (2003, s. 118) patří rozhovor ke klíčovým metodám sběru dat v kvalitativní výzkumné strategii. Rozhovor umožňuje přímý styk výzkumníka s účastníky výzkumu, což je mnohdy nesporná výhoda oproti jiným metodám (např. dotazníku).

V naší praktické části jsme využili rozhovoru polostrukturovaného. Ten má předem daný soubor otázek v určitém pořadí, stejně formulovaných (Žižlavský, 2003, s. 120), ale na druhou stranu dává výzkumníkovi možnost pružně reagovat na danou situaci při rozhovoru tím, že otázky mohou mít přidány, vynechány či pozměněny. Otázkami, které si předem připravíme, se redukuje pravděpodobnost, že se data získaná v jednotlivých rozhovorech budou výrazně strukturně lišit (Hendl, 2005, s. 173)

Tento typ rozhovoru je vhodné použít v případě, kdy nemáme možnost ho opakovat a také v případě, že chceme vyřčené odpovědi nějakým způsobem srovnávat. (Hendl, 2005, s. 173)

Podané ruce, sociální družstvo, se sídlem v Zubří bylo založeno v roce 2008 z projektu Svazu českých a moravských výrobních družstev (SČMVD) s podporou Evropského sociálního fondu ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Hlavním cílem bylo nasměrovat činnost družstva do oblasti poskytování sociálních služeb, kterých je v daném regionu nedostatek. Jedná se hlavně o poskytování služeb pro cílové skupiny seniorů a tělesně postižených osob. V současné době sociální družstvo Podané ruce tento svůj záměr naplňuje a to i přesto, že u kompetentních orgánů a úřadů nenašlo vždy pro svou činnost plné pochopení.

Sociální družstvo poskytuje pečovatelskou službu, jejímž cílem je zajištění takových podmínek, aby klient mohl žít co nejdéle ve svém přirozeném prostředí plnohodnotný život. Poskytováním služeb chce družstvo zlepšit kvalitu života klientů. Snaží se, aby jejich služby co nejméně zasahovaly do soukromí klienta a aby mohl žít rytmem běžného života, který odpovídá danému zdravotnímu stavu. Řídí se velice sympatickým heslem, které zní „**SOCIÁLNÍ PRÁCE NENÍ PRO NĚKOHO, ALE S NĚKÝM**“.

Za krátkou dobu své činnosti se mimo jiné družstvo úspěšně prezentovalo na Evropské konferenci v Praze konané ve dnech 17. a 18. dubna 2009 pod záštitou MPSV a SČMVD v rámci Evropského předsednictví České republiky EU. Předsedkyni sociálního družstva Podané ruce bylo také uděleno ocenění za mimořádný přínos a inovativní přístup v oblasti sociálních služeb (ocenění bylo uděleno v rámci akce Pracovník roku v sociálních službách Zlínského kraje 2010).

Rozhovor poskytla předsedkyně družstva Šárka Dořičáková prostřednictvím emailové komunikace.

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?

Začali jsme v září 2008.

2. *Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?*

Na Svazu Českých a Moravských výrobních družstev v Praze. Jeden ze zakladatelů naší organizace je totiž spolumajitelem jiného družstva.

3. *Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?*

Družstvo bylo založeno z prostředků Evropského sociálního fondu CIP EQUAL a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Naše družstvo je založeno ze dvou právnických osob.

4. *Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace (poradenství, konzultace)?*

Právník SČMVD z Brna - JUDr. Machala.

5. *Prováděli jste nějaké přípravné práce pro rozvoj podnikání (podnikatelský plán apod.)?*

Ano, dělali jsme podnikatelský plán a zjišťovali jsme potřeby sociálních služeb prostřednictvím ankety.

6. *Zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co byste dnes udělali jinak? Na co si dát při zakládání sociálního podniku pozor? Doporučili byste něco pro další zakladatele sociálních podniků?*

Důležitý je výběr společníků.

7. *Máte nějaké návrhy, které by pomohly při zakládání sociálních firem (legislativní změny, podpory podnikatelům atd.)?*

Nebát se. Když jsme zakládali a registrovali sociální družstvo, měli s tím problémy na Krajském soudě v Ostravě a na živnostenském úřadě v Rožnově pod Radhoštěm. Nezapadali jsme jim do žádné kolonky. Největší problém však měla pracovnice na Krajském úřadě ve Zlíně při registraci sociální služby. Nedokázala pochopit, že sociální služby může poskytovat kdokoliv, tedy i právní forma družstvo, to ji velmi rozhodilo a nechtěla nás zaregistrovat!

8. Spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi a institucemi?

Ano, spolupracujeme s úřadem práce – zaměstnáváme osoby znevýhodněné na trhu práce (ženy po padesátce, matky po mateřské a ženy se základním vzděláním). Snaha je také o spolupráci s Městským úřadem v Zubří a Krajským úřadem ve Zlíně. Dále je to sociální odbor ORP Rožnov pod Radhoštěm. Co se týká organizací, tak kooperujeme s dalšími výrobci, nebo sociálními družstvy a tím zlepšujeme ekonomickou situaci v ČR.

9. V čem jste pro Vaše zákazníky zajímaví?

Jsme kreativní, flexibilní. Poskytneme jim službu, i když je ostatní poskytovatelé sociálních služeb odmítli. Nabízíme služby, které na našem území nikdo jiný neposkytuje (osobní asistence 24 hodin denně). U výrobků máme přijatelné ceny.

10. Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?

Zařadit se do Střednědobého plánu sociálních služeb Zlínského kraje s návazností získání dotací od Ministerstva práce a sociálních věcí. Zatím jsme bez dotací na sociální služby a musíme tuto činnost dotovat z jiné činnosti. To nás ničí a vůči jiným poskytovatelům i diskriminuje. Zaměstnanci nemohou být lépe oceněni, jelikož máme omezený příjem stanovený zákonem 108/2006 Sb. o sociálních službách a jeho prováděcí vyhláškou 505, která stanoví maximální možnou úhradu od klientů za daný úkon. Rozšířit stávající služby pro více klientů (např. osobní asistence, pečovatelská služba).

Otázky z oblasti zaměstnávání:

11. Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě? Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?

Osoby se zdravotním postižením, osoby špatně uplatnitelné na trhu práce, ženy se základním vzděláním. Cca 80%.

12. Podle Vašich dosavadních zkušeností – jaký by byl ideální poměr těchto zaměstnanců?

50:50

13. Odkud k Vám přicházejí Vaši zaměstnanci? Kde je získáváte?

Prostřednictvím úřadu práce a inzerátu.

14. Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?

1,0

Otázky z oblasti podpory:

15. Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?

Každý zaměstnanec musí mít kvalifikaci, dále je vzděláván v sociální oblasti nejméně 24 hodin ročně a to i ten, kdo pracuje na dohodu o pracovní činnosti, nebo dohodu o provedení práce! Všichni noví zaměstnanci jsou zaškolení v průběhu 3 měsíců.

16. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

Pracovní neschopnost, nemocenská, dostatek klientů pro poskytování sociální služby, ale na druhou stranu nedostatek financí.

17. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy? Co Vám to přináší?

Podpora Svazu českých a moravských výrobních družstev, úřadu práce.

18. Dokázali byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Sociální firmy vstupují svou činností do rizika. Pro splnění pracovních podmínek sociálního podniku, potřebují větší množství financí. I přes tuto skutečnost zaměstnanci nemají velké sociální hodnocení. Jestliže sociální firmy žádají o dotace, mívají s tímto velké problémy, i když jsou pro společnost potřební. Dále musí mít daná příslušná živnostenská oprávnění a být vyškoleni, jak pracovat se sociální skupinou. Bohužel, stále je sociální podnikání ve své podstatě dobročinnou záležitostí, která se velmi těžce provozuje a financuje...

Rozhovor č. 2 – Andělka, sociální družstvo, Troubsko



Sociální družstvo Andělka se sídlem v Troubsku (z Brna směrem na Prahu po dálnici D1) vzniklo začátkem února roku 2008. Vzhledem k tomu, že kontakt s představiteli probíhal pouze prostřednictvím emailu a že toto družstvo nemá zpracováváno prezentaci na internetových stránkách, máme pouze kusé informace týkající se jejich činnosti.

Toto družstvo se věnuje kompletaci výrobků papírenského průmyslu a dále potom výrobě dekoračních předmětů.

Odpovědi na položené otázky nám byly laskavě zaslány na emailovou schránku předsedkyní družstva Ing. Růženu Vlachovou. Pokud si můžeme dovolit hodnotit kontakt s uvedenou dámou, probíhal asi nejchladněji ze všech oslovených firem. Přitom je zajímavé, že podle informací od Kateřiny Kovačkové ze Svazu českých a moravských výrobních družstev, která se zná se všemi představiteli výrobních družstev osobně, jsou manželé Vlachovi z družstva Andělka nejobětavějšími a nejochotnějšími lidmi, které kdy ve sféře podnikání poznala.

Odpověď Ing. Vlachové na naši prosbu o krátké setkání v jejich firmě a poskytnutí rozhovoru pro potřeby diplomové práce zněla následovně: „Mám pocit, že na poli vědy a bádání jsme se sociálním podnikáním minimálně půl století před realitou. Je pochopitelné, že se tímto tématem v dnešní době **baví** hodně studentů, ale my v současné době nemáme žádné časové rezervy.“

Otázky rozhovoru jsme i přesto předsedkyni družstva Ing. Vlachové emailem poslali. Časové rezervy evidentně nebyly ani na zodpovězení otázek elektronicky, protože k některým otázkám psala pouze jednoslovné odpovědi nebo odpovídala stylem „na takto položenou otázku nelze dát relevantní odpověď“. Bylo zřejmé, že náš zájem o sociální podnikání inženýrce nebyl příjemný, ale i přesto jsme se rozhodli daný „rozhovor“ uveřejnit v této práci.

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?

1. února 2008

2. *Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?*

Nikde, chtěli jsme pomoci lidem se zdravotním znevýhodněním, a pak nás postupně stále někdo zpovídá s tím, že sociálně podnikáme, tak ať o tom předáváme zkušenosti (ÚP, SČMVD, studenti - každý měsíc aspoň 3).

3. *Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?*

Své úspory.

4. *Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace (poradenství, konzultace)?*

SČMVD.

5. *Prováděli jste nějaké přípravné práce pro rozvoj podnikání (podnikatelský plán apod.)?*

Ne.

6. *Zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co byste dnes udělali jinak? Na co si dát při zakládání sociálního podniku pozor? Doporučili byste něco pro další zakladatele sociálních podniků?*

Aby nebyli tolik důvěřiví ve vztahu k lidem se zdravotním znevýhodněním. Na státní úředníky a úřady vůbec. Pokud nejsou nevyčísitelní optimisté a chtějí rychle zbohatnout, tak ať se této oblasti vyhnou obloukem.

7. *Máte nějaké návrhy, které by pomohly při zakládání sociálních firem (legislativní změny, podpory podnikatelům atd.)?*

Legislativně není sociální podnikání vůbec zakotveno ani podporováno ze strany státu (na rozdíl od mnoha zemí v EU). Občas si na to někdo udělá projekt dotovaný EU, zpracuje kde jaké materiály a pak bojuje o přežití, když prostředky z projektu dojdou. Pokud jsme chráněná dílna, máme po splnění dalších mnoha podmínek možnost získat prostřednictvím ÚP prostředky dle §78 zákona o zaměstnanosti. Nikoho však nezajímá, zda jsme sociální nebo normální firma. Je to každému jedno, jestli budeme prosperovat, seženeme pro lidi s postižením práci. Prostě podnikání jako každé jiné. Spíš člověk vypadá podezřele, když dává těmto lidem různé výhody a nehledí jen na velký zisk.

8. *Spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi a institucemi?*

SČMVD, ÚP Brno-venkov.

9. *V čem jste pro Vaše zákazníky zajímaví?*

Jsme spolehliví a levnější než konkurence, poskytujeme možnost náhradního plnění.

10. *Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?*

Aby byl další rok aspoň tak úspěšný jako předchozí.

Otázky z oblasti zaměstnávání:

11. *Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě? Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?*

18:1, s invalidním důchodem 1., 2. a 3.stupně.

12. *Podle Vašich dosavadních zkušeností – jaký by byl ideální poměr těchto zaměstnanců?*

Na takto položenou otázku nelze dát relevantní odpověď.

13. *Odkud k Vám přicházejí Vaši zaměstnanci? Kde je získáváte?*

Z evidence uchazečů o zaměstnání ÚP, na doporučení známých a přátel, na doporučení stávajících zaměstnanců.

14. *Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?*

Celý a zkrácený (1/2).

Otázky z oblasti podpory:

15. *Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?*

Ne. Mají 3 měsíční zkušební dobu a psychosociální a speciální poradenství přímo na pracovišti.

16. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

Častá absence na pracovišti z důvodu návštěvy lékařů. Dlouhodobé nemoci. Musíme s tím počítat a mít více zaměstnanců v rezervě, případně urychleně zařídit pomoc z řad rodinných příslušníků.

17. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy? Co Vám to přináší?

Děláme práci, která má smysl a pomáhá těm, kteří si sami nepomohou. Vnitřní uspokojení.

18. Dokázali byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Mnoho rizikových faktorů. Vyplývá z předchozích odpovědí.

Rozhovor č. 3 – SENZA družstvo, Prostějov

Senza, sociální družstvo, bylo založeno v roce 2000 jako chráněná dílna občanským sdružením Lipka jako jedno s prvních sdružení sociálního typu v ČR. Založení družstva vycházelo z neutěšené situace na trhu práce – nedostatku pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním znevýhodněním, akutní potřeby jejich pracovní integrace a sociálního začleňování v nejširším slova smyslu.

Občanské sdružení Lipka bylo již v době založení sociálního družstva dlouholetým poskytovatelem sociálních služeb (od roku 1993) a tímto krokem ukázalo na možnost řešení přechodu uživatele sociálních služeb na volný trh práce prostřednictvím trhu chráněného.

Právní forma *družstva* byla při zakládání sociálního podniku vybrána proto, že se jedná o nejlevnější formu obchodní společnosti. K založení družstva totiž stačí 50 tis. Kč (na rozdíl od založení společnosti s ručením omezením, kde je zapotřebí 200 tis. Kč či akciové společnosti, kde je třeba dokonce 2 mil. Kč základního kapitálu).

Družstvo Senza má tyto provozy:

- **Vývařovna s jídelnou**, která zajišťuje přípravu a podávání obědů (průměrně 160 – 180 obědů denně) jak pro zaměstnance, klienty o. s. Lipka, tak také pro širokou veřejnost. Strávníci si mohou vybrat ze tří druhů jídel (včetně diety žlučnickové a diabetické).
- **Prádelna a mandlovna**, jenž klientům nabízí nejen praní, žehlení a mandlování prádla, ale také drobné opravy oděvů a textilií, díky nimž si získala své místo na trhu.
- **Univerzální dílna**, představující největší část provozu, ve které pracují 3/4 všech pracovníků družstva. Tato dílna zabezpečuje dílčí výrobní operace pro smluvní partnery (jinými slovy velké výrobní společnosti a firmy). Ve dvou dílnách je prováděna kompletace drobných výlisků, kompletace batohů a zavazadel, kompletace svorkovnic apod.

Desetiletá existence Senza družstva v Prostějově prokazuje, že sociální podnikání je *dlouhodobě udržitelné*. Pomáhá řešit tíživé problémy v oblasti zaměstnanosti, společenského uplatnění a sociálního postavení osob ohrožených sociální okluzí.

Rozhovor byl zaznamenán na diktafon (pro snadnější přepis a nevynechání důležitých detailů) a byl pořízen s předsedkyní družstva Mgr. Renatou Čekalovou.

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?

V roce 2000. Začátek byl motivován nebo iniciován tím, že jsme u nás na stacionáři měli klienty, o kterých jsme si mysleli, že by mohli pracovat a chtěli pracovat. Naše občanské sdružení založilo chráněnou dílnu. Cílem toho projektu bylo vytvořit nových čtyřiaadvacet stálých pracovních míst, ale vytvořilo se jich trošku víc (zhruba 40), a to pro nás nebylo únosné, abychom jako nezisková organizace měli 65 zaměstnanců (ještě 25 v o. s. Lipka). Proto jsme vytvořili sociální družstvo.

2. Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?

Já bych řekla, že sociální podnikání se dozvědělo o nás ☺. Mluví se o něm zhruba nějakých pět šest, možná sedm let u nás. My jsme měli atributy sociální firmy, když jsme to družstvo v roce 2000 založili a byli jsme jedno z prvních v Česku. My jsme Senza družstvo nezakládali s tím, že se budeme řadit do sociálního podnikání. Zakládali jsme ho proto, že lidi se zdravotním postižením neměli absolutně šanci na trhu práce. V té době, kdy jsme firmu vznikali, byla v Prostějově nezaměstnanost přes 10 % a z toho tvořilo 30 % lidí se zdravotním znevýhodněním. Obávám se, že ta situace je dneska obdobná.

3. Myslíte si, že dnes je situace stále stejná i pro osoby s mentálním postižením jako před deseti lety?

Podle mého názoru se trochu změnila situace v tom směru, že v momentě, kdy vstoupil v platnost a v účinnost nový zákon o sociálních službách v roce 2007, tak se ta jejich situace diametrálně odlišila. Osoby se zdravotním postižením mají nárok na tzv. příspěvek na péči, který činí od 2 do 13 tisíc korun měsíčně. Patří sem samozřejmě i skupina lidí s mentálním postižením. Ty lidi se obávají pracovat z toho důvodu, aby právě o tento přiznaný příspěvek nepřišli. Nezaznamenáváme tak velký zájem o práci na dílně ze strany klientů sociálních služeb, jako byl dřív.

4. Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?

Díky podpoře předstrukturálních fondů Evropské unie Rozvoj mikroregionu Haná.

5. *Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace (poradenství, konzultace)?*

Základní potřebné informace nám poskytl Svaz českých a moravských výrobních družstev. My jsme hledali právní formu. V té době byla možnost o.p.s. (obecně prospěšné společnosti), byla možnost akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným, ale Senza nikdy nebyla a nebude soukromá firma.

6. *Prováděli jste nějaké přípravné práce pro rozvoj podnikání (podnikatelský plán apod.)?*

Určitě. Podnikatelský záměr byl vlastně součástí žádosti o dotaci. Od začátku jsme chtěli naši dílnu orientovat na služby pro veřejnost, protože pocházíme ze sféry sociálních služeb a nějaké podnikání nám bylo ze začátku absolutně cizí. Dovedla jsem si v té době představit, jak fungují služby, ale nedovedla jsem si představit, jak funguje byznys (ve smyslu výrobně technickém). Podle původního plánu měla fungovat vývařovna a prádelna s mandlovnou jen pro potřeby stacionáře.

7. *Zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co byste dnes udělali jinak? Na co si dát při zakládání sociálního podniku pozor? Doporučili byste něco pro další zakladatele sociálních podniků?*

Zkušenosti máme, protože jsme na nic nenavazovali, začínali jsme, jak se říká, na zelené louce – úplně od začátku. Stoprocentně jsou věci, které bychom udělali jinak, ale to, jak jsme je udělali, bylo poplatné své době (už je to přeci jen deset, téměř jedenáct let).

Došlo například k problémům tím, že ze začátku nebyla jasně nastavená pravidla pro zaměstnance. Brali jsme je až moc pod ochranná křídla, na což jsme byli zvyklí z těch sociálních služeb. Také jsme neměli šťastnou ruku na výběr vedoucí chráněné dílny. Dále budeme muset v brzké době řešit, že Senza by potřebovala „obchodního zástupce“, který by zajišťoval práci, což v současné době nemá. Všechno je to o penězích, protože musí mít na plat.

8. *Spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi a institucemi?*

Senza nejvíce spolupracuje se SČMVD, ale také spolupracujeme s hospodářskými komorami, s úřadem práce a samozřejmě také s odběrateli.

9. *Když zmiňujete odběratele, tak v čem jste pro ně zajímaví? Co jim můžete nabídnout lepšího než konkurence?*

Vy máte ale „chytré“ otázky ☺. Když jsme začínali s vývařovnou, znali jsme potřeby našich klientů, a proto jsme začali od prvopočátku vařit kromě normálních obědů také diety (žlučnickovou a diabetickou), takže zákazníci mají možnost vybrat si ze 3 jídel. Cenově se snažíme držet v dolní polovině cenového spektra, které se ve městě vyskytuje.

U prádelny jsme například vymysleli, že firmám, kterým pereme, rovnou prádlo také opravujeme. Což je pro ně výhodnější, než kdyby museli nakupovat věci nové (montérky, ložní prádlo atp.).

Podstatné je také poskytování náhradního plnění.

10. *Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?*

Přežít. To není vtip – četla jste nový návrh zákona o zaměstnanosti? Náhradní plnění se ruší, chráněné dílny se ruší, osoby zdravotně znevýhodněné se ruší, snižuje se příspěvek na zaměstnání osoby se zdravotním postižením!!! Jestliže my firmám nebudeme moci poskytovat náhradní plnění, tak firmy nebudou mít důvod, aby nám zakázky zadávaly (jako příklad uvádí magistra Čekalová odběratele z Vyškova, který bez náhradního plnění nebude mít důvod vozit práci tak daleko).

V důvodové zprávě k novému návrhu je napsáno, že náhradní plnění se ruší proto, že někteří zaměstnavatelé ho zneužívají... Jsem tímto vážně popuzená. Takže naším základním cílem je opravdu „přežít“, protože pokud zákon o zaměstnanosti projde v této verzi, nemáme šanci. A to říkám s plnou zodpovědností.

Otázky z oblasti zaměstnávání:

11. *Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě? Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?*

32 zaměstnanců, z toho je „zdravý“ jeden. Máme hodně lidí s dlouhodobými nemocemi typu těžký diabetes, epilepsie, snížení hybnosti páteře – tzn. trvalé onemocnění. Jsou tam také lidi se slabším mentálním postižením.

12. Odkud k Vám přicházejí Vaši zaměstnanci? Z Vašeho stacionáře?

Asi nejvíce z úřadu práce, ze stacionáře jich už tolik není. Je vytvořený pořadník na přijetí, protože zájem je mnohonásobně vyšší, než jsme schopni uspokojit.

13. Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?

Od šesti do sedmi hodin denně. Na plný úvazek (na 8 hodin/den) jich pracuje minimum, protože oni ze zdravotních důvodů nemohou.

Otázky z oblasti podpory:

14. Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?

Jde prakticky jen o zapracování. Každé pracoviště má své mistry, kteří mají měsíc na zapracování nového zaměstnance.

15. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

Co se týče zaměstnanců, tak je to vysoká nemocnost. Potom také nekvalifikovanost – to znamená, že odbornost tam mnohdy chybí. Já jsem dokonce kdysi říkala, že na každé chráněné dílně by měl být sociální pracovník, protože neustále řešíme problémy týkající se těch lidí (a to teď nemyslím v negativním slova smyslu). Hodně palčivá je otázka zadluženosti zaměstnanců, existenční otázky, otázka nesmyslných půjček... Sociální pracovník by se hodil i pro zapracování nových lidí, ale hlavně by tam byl někdo, kdo by měl čas se zaměstnancům věnovat – pojmout to spíše jako poradenství.

16. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy? Co Vám to přináší?

Myslím si, že systém zaměstnávání zdravotně postižených byl nastaven tak, že tady celkem začal fungovat. Já jsem přesvědčená, že bez chráněného trhu práce se v podstatě společnost neobejde!

Je těžké popsat „pozitiva“. Jeden zaměstnanec, který k nám přišel jako bezdomovec v dost složité situaci, je u nás po 10 letech stále. Je to člověk s vrozeným tělesným postižením, zajistili jsme mu bydlení v domě s pečovatelskou službou, absolvoval asi 5 kurzů na počítačích (ono mu to chvíli trvá, ale jinak je hrozně šikovný), chodil s námi dva roky na kurz angličtiny... Předloni byl na dovolené v Egyptě, což byl pro něj životní zážitek. Je to v podstatě náš kmenový zaměstnanec a myslím si, že kdyby nic jiného, tak pomoc tomuto

zaměstnanci stála za to! Pořád vidíme, jak se někam posunuje a jde dál a dál. Ta lidská stránka práce je jednoznačně pozitivní!

17. Dokázali byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Fakt je ten, že práce, které děláme, jsou ani ne v minimální mzdě kolikrát. Ty lidi potřebují asi opravdu více pozornosti než běžný zaměstnanec. Odběratelé se na nás mnohdy dívají přes prsty (pokud nabídneme své práce pro velkou firmu, nejsme pro ně partneři), také jsme padli na podvodníky, kteří nás chtěli zneužít. Také džungle v legislativě patří k nevýhodám.

V podstatě každý člověk na chráněné dílně může pracovat pouze v rozsahu svých schopností a svých zdravotních možností, což je svým způsobem omezení. Na 200 obědů, které vaříme, by měly být zaměstnány asi 3 kuchařky, ale my jich tam máme pět. S čímž souvisejí vyšší mzdové i provozní náklady. Ale já bych neřekla, že to vnímám jako nevýhodu, protože my jsme s tím počítali od začátku.

Rozhovor č. 4 – BENNA sociální družstvo, Žďár nad Sázavou

Družstvo bylo do obchodního rejstříku zapsáno k datu 17. 4. 2007. Jejich hlavní činností je především montáž pryžových elektrosoučástek (svorkovnic všech typů) pro dvě německé společnosti. Práce je relativně snadná, záleží jen na šikovnosti rukou a zodpovědném přístupu k práci; ale také vyžaduje přesnost. Benna začínala s domácími pracovníky, kterým byla práce dovážena, dnes už mají pracovníky přímo v objektu firmy (ale i přesto ještě část montáží rozváží zaměstnancům domů).

Při rozhodování o právní formě společnosti zakladatelům sociálního družstva pomohl projekt – konkrétně motivační školení na Skalském Dvoře. Do té doby uvažovali jako skupina se společnými zájmy spíš o společnosti s ručením omezeným nebo jiné formě. Zaujala je možnost kombinace svépomocného podnikání se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných lidí – pro které na Žďársku mnoho příležitostí není. Práce jako šitá na míru individuálním potřebám spolupracovníků s postižením. Dalším momentem, který ovlivnil jejich rozhodování o formě družstva, byla i nabídka opory v projektu Svazu českých a moravských výrobních družstev, což pro ně znamenalo pomoc při zakládání družstva a do budoucna také možnost, mít se kam obrátit, pokud nastanou nějaké problémy, při kterých bude potřeba odborné rady.

Řízený rozhovor byl při setkání nahrán na diktafon. Poskytl nám ho předseda družstva Josef Kroupa.

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?

V roce 2006, protože jsme měli možnost dovážet práci z Německa, tady vše kompletovat v rámci domácí práce a vracet jim to zase zpět.

2. Takže jste již dříve měli jinou firmu, přes kterou jste se dostali k této činnosti?

Ano, já jsem tuto činnost dříve dělal na fyzickou osobu. Celé to máme pojaté jako práci na doma, takže zaměstnáváme pouze invalidy (většinou jsou to ženy), těm to rozvážíme domů. Nesporná výhoda je v tom, že si v rámci svého postižení určují vlastní tempo – dělají třeba dvě hodiny, pak si dají pauzu – nemají ten režim jako na dílně. Práci si mohou rozložit do celého dne.

3. *Na tomto místě se nabízí otázka – vy vlastně nejste sociální podnik?*

No podle jakého aspektu to berete? Sociální jsme proto, že zaměstnáváme pouze invalidy. Ale sociální podnikání by pro nás znamenalo, že bychom měli ještě nějaký další typ podnikání a ty peníze bychom přerozdělovali dále. Problém je v tom, že nikde není definovaný sociální podnik. Sociální podnikání má teď velkou zelenou v celé Evropě, ale u nás se to teprve tvoří.

4. *Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?*

My jsme ve Svazu českých a moravských výrobních družstev a tam nás vlastně k tomu vedou.

5. *Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?*

My jsme takový „atyp“, protože jsme žádné prostředky nepotřebovali! Začínali jsme tím, že jsem měl staré auto a v něm jsem začínal tu práci lidem rozvážet. My žádné obchodní oddělení nepotřebujeme, protože my máme práci jistou! Práci si dovezeme (jednotlivé komponenty), tady se to dá dohromady, vše odvezeme a oni nám to zaplatí.

6. *Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace?*

V té době, kdy jsem začínal, tak jsem byl sám. Žádného průvodce jsem neměl. Postupně jsme dováželi práci, nabíhalo to, až jsme si vydělali na dodávky.

7. *Máte nějaké zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co byste dnes udělali jinak?*

Dnes asi už jinou personální politiku – ze začátku jsme brali každého, kdo měl zájem dělat. Potom jsme zjišťovali, že dělají nekvalitně a tak dále. Takže spíš si více vybírat lidi, spolupracovat s úřadem práce (oni nám ty lidi vytipovávají). Tato spolupráce dnes již funguje perfektně.

8. *Co byste doporučil dalším zakladatelům sociálních podniků?*

Musí mít hlavně sociální citění. Každý má jiné postižení, individuální přístup. U mladších lidí být ve styku s jejich rodiči (aby jim vytvořili nějaké zázemí, donutili je dělat atp.). V současné době máme zaměstnaných 30 invalidů.

9. *Máte nějaké návrhy, které by pomohly při zakládání sociálních firem (legislativní změny, podpory podnikatelům atd.)?*

Dříve bylo vše hodně byrokratické, ale teď už se to zlepšilo. Například založit družstvo teď trvá 14 dní, předtím to trvalo několik měsíců, než to prošlo notářem, obchodním rejstříkem a všechny další zápisy.

Hlavně je důležitá součinnost s příslušným úřadem práce. Protože se využívají dotace podle § 78, kdy musíte být bezdlužní, musíte mít perfektně všechno v pořádku, každé tři měsíce máme kontroly. Takže dobré je od začátku si hledět této formální stránky věci.

10. *Spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi a institucemi? O úřadu práce jste už hovořil...*

No v podstatě kde potřebujeme – my tady máme lidi pod jihlavským ÚP, pod havlíčkobrodským ÚP, pod pražským. My teď sídlo firmy máme v Praze, takže to máme tak rozdělené. Každá spolupráce s ÚP je jiná, sice se řídí všichni stejným předpisem, ale každý si ho jinak vykládá, takže pak všechno skloubit je někdy těžké.

11. *V čem jste pro Vaše zákazníky zajímaví?*

Levná pracovní síla. Jelikož si naši invalidé práce domů váží, tak se ji snaží dělat kvalitně!

12. *Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?*

Já vám řeknu cíle – my jsme tady chtěli ve Žďáře ještě vybudovat STK – tady v našem areálu. Tam jsme měli v plánu na pomocné práce zaměstnat opět 4 invalidy a měl u toho být i takový bufet řekněme, kde jsme měli vytipované dvě holky, které absolvovaly zvláštní školu a které by obsluhovaly lidi. A to už by byl klasický sociální podnik. Jenže nám bohužel to STK stále nechtějí povolit. Pro nás by to byl docela jistý zdroj finančních prostředků, protože tam musí přijet každý jednou za čas. Navíc tady ve městě žádné není. Se Svazem jsme dokonce měli domluvenou i dotaci na vybudování toho STK asi 2 miliony korun, pokud udržíme poměr více jak 50 % zaměstnaných invalidů.

Otázky z oblasti zaměstnávání:

13. *Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě?*

My máme tak 90 % znevýhodněných. Zdravé máme akorát režisty, kteří bedny těm lidem tahají.

14. Podle Vašich dosavadních zkušeností – jaký by byl ideální poměr těchto zaměstnanců?

Podle nás by byl ideální poměr znevýhodněných 60 % a 40 % zdravých, protože ti zdraví tady potom musí dost dřít, aby to tady celé obstarali. Protože máme lidi po celém okrese.

15. Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?

Máme schizofrenika, potom většinou nějaké nemoci kloubů, zad ... ale přesně jejich diagnózy nezkoumám. Mě akorát zajímá, aby jim doktor tu práci povolil, aby potom o svůj důchod nepřišli.

16. Odkud k Vám přicházejí zaměstnanci?

Většinou, když přijdou takoví lidé na „pracák“, tak nám z ÚP volají, jestli bychom je vzali. Což je pro nás ideální. Ale jinak se lidé ozývají sami, protože o tu domácí práci je velký zájem. Já denně odmítám pět šest lidí.

17. Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?

Většinou na šest hodin, protože na to jejich postižení by osm hodin bylo hodně.

Otázky z oblasti podpory:

18. Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?

To je jen na bázi několikahodinového zaučení.

19. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

Nepozornost nebo špatná kontrola – oni mají povinnosti si sami po sobě zkontrolovat odvedenou práci, takže většinou tam to odbývají. Nadělají počet = kvantitu a ta kvalita je potom už většinou jedno. Takže proto já tu musím mít nějaké ženy na další kontrolu, protože Němce, ty to nezajímá, ti chtějí mít stoprocentní výsledky. My musíme dělat na nulovou zmetkovitost, což je velký nesmysl, povoluje se většinou 3 – 5 %. U nás když uděláme půl milionu svorkovnic, tak ani jedna nesmí být vadná. Po nás v Německu ještě dělají kontrolu a potom jsou nepřijemné reklamace.

20. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy? Co Vám to přináší?

Pozitivem je, že pomáháte lidem. Musíte být takového naladění, že vám ti lidé nejsou jedno a potom jsou vám vděční. Oni jsou vděční, že si sedí doma a my jim tu práci vyloženě dovezeme přímo až pod nos.

21. Dokázal byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Mezi nevýhody patří rozhodně nemocnost. Navíc musí mít takový servis, abychom jim to jejich postižení ještě nějakým způsobem nerozšířili nebo nezhoršili. Díky tomu, že čerpáme dotace od státu, tak musíme být také velice ostražití, abychom někde „pravidla hry“ neporušili. I třeba jen díky nepozornosti – nám by stačilo, aby služebním autem nezaplátil pokutu, o které neví. Služební auta máme čtyři, takže já se stále dotazuju na celnici, jestli nemáme nějaké pokuty.

Rozhovor č. 5 – ERGOTEP, výrobní družstvo, Proseč



Ergotep, družstvo invalidů, bylo založeno v roce 2003, jejich mottem je „Perspektiva života“. Zakladatelé tohoto družstva jsou osoby se zdravotním postižením. Družstvo má od samého počátku statut chráněné dílny. Jeho dlouhodobé cíle spočívají ve vytváření podmínek spoluobčanům se zdravotním postižením pro jejich integraci do společnosti formou vhodných pracovních příležitostí.

Družstvo zajišťuje následující činnosti a služby:

- **Distribuce listovních a balíkových zásilek** – pracoviště je vybaveno poštovním softwarem a je schopno odbavovat zásilky ve všech službách poskytovaných Českou poštou.
- **Kompletační práce** – většinou jde o komplety spojené s vlepováním, potiskem a dalšími jednoduššími kompletačními službami.
- **Výroba elektrosoučástek**
- **Speciální skladová a průmyslová kartonáž** – výroba obalů pro balení výrobků v různých průmyslových odvětvích.
- **Výroba a komplety marketingového materiálu** – především z tradičních materiálů jako je dřevo a textil.
- **Administrativní práce** – družstvo má od roku 2007 centrum administrativních služeb, kde jsou vytvořeny podmínky pro zpracování bankovních dat, ale také se zde provádí vyhodnocování marketingových formulářů (anket a dotazníků).
- **Pronájem výrobních a skladovacích prostor** – Ergotep disponuje výrobním a skladovacím prostorem o rozloze cca 8000 m². Zhruba polovinu využívá pro vlastní výrobní a obchodní činnost, zbylou část pronajímá dalším podnikatelským subjektům.
- **Obchodní činnost** – jde převážně o dodávání marketingových předmětů.

Nejdůležitějšími pilíři jsou pro firmu spolupráce s Poštovní spořitelnou (ČSOB, a. s.) a provozování elektronického obchodu firmy Tescoma, s. r. o.

Od počátku své existence – od kompletačních prací – učinila firma velký posun vpřed k sofistikovanějším činnostem, čemuž také přizpůsobila systém vzdělávání svých zaměstnanců.

Většina zaměstnanců Ergotepu získala novou kvalifikaci, překonala svůj zdravotní handicap a dokázala se úspěšně přizpůsobit podmínkám tržního hospodářství. A to nejen ve výrobním procesu, ale také v oblasti obchodu, marketingu či servisních služeb. Díky těmto kvalifikačním předpokladům družstvo neustále rozšiřuje okruh činností a tím i zákazníků.

Rozhovor byl při setkání v sídle firmy nahrán na diktafon. Původně nám ho měl poskytnout pan Jiří Herynek - ředitel ekonomiky a personalistiky družstva, se kterým jsme schůzku domlouvali (nutno podotknout, že jednání s firmou Ergotep bylo jednoznačně na nejvyšší úrovni, přistupují ke své práci velmi zodpovědně a profesionálně). V den setkání však musel náhle odjet, a proto nám domluvil rozhovor s nejstarší členkou družstva – ekonomkou v důchodu – paní Mencovou. Schůzka byla moc příjemná, jen škoda, že paní ekonomka neměla větší znalosti o firmě a jejím fungování, ale v její pozici je to naprosto pochopitelné.

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?

Naše firma byla ustavena v roce 2003. Svoji činnost zahájila až od roku 2004. Bylo to tak, že se dali dohromady lidi, kteří byli zdravotně postižení, proto, aby našli nějaké uplatnění. Začínalo se s výrobou autosedaček pro zdravotně postižené a také pomůcek pro postižené. Ale bylo to málo – firma se potřebovala rozvíjet, přijímat další lidi se zdravotním postižením, protože takových je hodně, co nemohou sehnat pracovní uplatnění. Z toho důvodu se začalo s prací další – montážní práce takových elektrozařízení.

Začínali jsme na jiné budově, ale postupem času už byla nevyhovující, a proto jsme se přestěhovali v roce 2005 do větších a novějších prostor.

Vytvářejí se takové podmínky, aby byly přijatelné pro lidi se zdravotním postižením.

2. Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?

Jisté zkušenosti s podnikáním tu již byly, protože pan ředitel Herynek (Bc. Petr Herynek, předseda družstva) předtím pracoval pro Dipro, kteří také zaměstnávají převážnou většinu zdravotně postižených. Já jsem kdysi také byla zaměstnaná v Dipru a odtamtud jsem šla do důchodu. Ale když mě hoši požádali, abych pracovala pro ně v Ergotepu, byla jsem nakonec ráda, že se dostanu mezi lidi.

3. *Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?*

Zakladatelé Herynkovi prošli školením přes Českomoravskou záruční a rozvojovou banku, odkud poté získali nějaké prostředky. Takže se zakoupila první budova, část prostředků byla na investice a část na provoz. Byl to bezúročný úvěr, který se splácel 6 let. Takže to byla taková první pomoc. Ale samozřejmě do toho začátku vložili i nějaké svoje prostředky - členské vklady.

4. *Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace?*

To já tak přesně tohle všechno nevím. Ale jak jsem říkala, pan Herynek tyto věci znal. Myslím si, že se určitě obrátili na Svaz výrobních družstev.

5. *Prováděli jste nějaké přípravné práce pro rozvoj podnikání (podnikatelský plán apod.)?*

To určitě ano, protože podnikatelský záměr museli mít zpracovaný pro tu Českomoravskou záruční a rozvojovou banku.

6. *Máte nějaké zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co by se dnes dalo udělat jinak? Na co si dát při zakládání sociálního podniku pozor?*

Tohle je pro mě dost těžká otázka. Radši ji přeskočíme, protože to já nemůžu říct.

7. *Určitě ale budete vědět, jestli spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi nebo institucemi...*

Jednak jsme členové Svazu výrobních družstev, potom je tady Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, kde jsme také členové. Pak samozřejmě úzce spolupracujeme s úřadem práce, s okresní správou sociálního zabezpečení.

Hoši vedou firmu dost dobře, protože máme spoustu ocenění. Z roku 2010 je to Cena Mosty, Česká kvalita roku 2010 a 6. – 9. místo Manažer roku 2009. Dále jsme pak získali ocenění Značka Národní kvality v roce 2009. Z těch starších potom cenu Podnik budoucnosti 2008 a ještě vyberu například Cenu Olgy Havlové.

8. *V čem jste pro Vaše zákazníky zajímaví?*

Hodně spolupracujeme s Poštovní spořitelnou, zajišťujeme pro ně hlavně marketingové práce. Potom máme taky vlastní e-shop Čtyřlístek. Dále děláme zásilkový obchod Tescomě. Takže to si myslím, že jsou stěžejní věci, které tady zajišťujeme.

9. *Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?*

Určitě dobře víte, jaká je teď situace – takže se v každém případě udržet a pokusit se dál rozvíjet. Vedení shání další projekty, aby se udržela zaměstnanost. Pro firmy, které zaměstnávají postižené, bude čím dál více složitější udržet se.

Otázky z oblasti zaměstnávání:

10. *Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě?*

My máme aktuální stav pracovníků 99, z toho pouze 6 je zdravých.

11. *Podle Vašich dosavadních zkušeností – jaký by byl ideální poměr těchto zaměstnanců?*

Podle nás by byl ideální poměr znevýhodněných 60 % a 40 % zdravých, protože ti zdraví tady potom musí dost dřít, aby to tady celé obstarali. Protože máme lidi po celém okrese.

12. *Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?*

Máme tu hodně pohybových postižení, z těch asi nejčastěji záda, zaměstnáváme tu i lidi na vozíčku.

13. *Máte i zaměstnance s mentálním postižením?*

Úplně mentální postižení ne, ale ti lidé jsou třeba taková trošku omezenější. I schizofrenika máme.

14. *Odkud k Vám přicházejí Vaši zaměstnanci?*

Získáváme je hlavně přes úřad práce. Je to tady z našeho okolí. Pořídili jsme i auto na svoz pracovníků, protože autobusové spojení z některých okolních vesnic sem k nám není, a tak lidi dovážíme.

15. Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?

Hodně je tady na šest hodin zaměstnaných, někteří jsou i na čtyři hodiny. Někteří jsou na plný úvazek. Ale těch šestihodinových je většina.

Otázky z oblasti podpory:

16. Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?

Máme různá školení, ale to je spíše pro zaměstnance na vyšších pozicích. Každý, když sem přijde, se zapracovává přímo na pracovišti.

17. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

Pokud mají pracovníci nějaké problémy (zdravotní nebo jiné), snažíme se jim vycházet vstříc.

18. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy?

Pozitiva tu určitě jsou ... nevím, jak bych vám to řekla. Lidem s postižením umožňujeme zapojení do pracovního procesu a výdělek, protože teď to není jednoduché. Dotace jsou také další pozitiva. Bez nich by to ani nebylo možné.

19. Dokázala byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Zdá se mi, že obecně se považují sociální firmy za něco méněcenného. Ale s tím se musí každá firma „poprat“ po svém.

5.4 Závěr výzkumného šetření

Na počátku výzkumného šetření jsme si stanovili čtyři problémové otázky, na které jsme se pokusili najít odpovědi pomocí kvalitativní metody výzkumu – rozhovorů. Ty se uskutečnily na přelomu zimy a jara roku 2011. Jednání s některými podniky bylo na úrovni, jinde jsme se cítili jako nezvaní hosté, některé firmy ani nezareagovaly na oslovení emailem a pokud bylo možné se jim dovolat, setkání stejně nakonec neproběhlo. S některými podniky jsme se pochopitelně pokoušeli spojit vícekrát, avšak setkání bylo stále oddalováno a nebo jsme byli přesměrováni na jinou kompetentní osobu, které se však nebylo možné opět dovolat. Z původních šesti oslovených sociálních podniků se pouze dva zavázaly k přímému setkání a živému rozhovoru, další dvě zástupkyně firem se uvolily k zodpovězení otázek prostřednictvím virtuální komunikace. Jedna firma ze Znojma zřejmě už neexistuje, protože na mail nikdo neodpověděl a telefonní čísla, která byla uvedena na jejich internetových stránkách jako kontaktní, byla odpojena. Díky sociálnímu podniku z Brna jsme naštěstí získali kontakt na družstvo Senza z Prostějova, kde nás nakonec přijali s otevřenou náručí, avšak přímo se zástupci družstva z Brna nebylo možné dohodnout termín setkání a ani nebyli ochotní zodpovědět nám dotazy emailem. Informace o fungování nynějších sociálních podniků jsme tedy získali od pěti družstev – od tří formou živého rozhovoru a od dvou prostřednictvím kladení otázek emailem.

Hned na první otázku, zda je *provoz sociálních podniků v dnešní době udržitelný a možný* jsme nedostali žádnou jednoznačnou odpověď, protože tato otázka ani nebyla zařazena mezi přímé otázky rozhovoru. Pokusíme se tedy odpověď na tuto otázku vyvodit ze sesbíraných informací z praxe. Zdá se, že sociální podniky mohou být v dnešní době s určitou podporou od státu udržitelné, ale jak naznačila Mgr. Čekalová ze sociálního družstva Senza – v současnosti se chystá nový návrh zákona o zaměstnanosti, jenž by legislativní oporu v povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením narušil tím způsobem, že by zásadně narušil chod sociálních firem a možná by i způsobil krach mnoha podnikům, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Pokud totiž tato novela vejde v platnost, zruší se tím chráněné dílny, osoby se zdravotním znevýhodněním (zůstanou pouze osoby se zdravotním postižením), příspěvek na mzdové náklady zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením klesnou pouze na 90 % skutečně vynaložených mzdových nákladů a navíc se maximální poskytnutá částka úřadem práce sníží z 8 000 Kč na 6 000 Kč. Největším problémem pro firmy zaměstnávající osoby se

zdravotním postižením (tedy i pro sociální podniky) by pravděpodobně bylo zrušení 2. odstavce § 81 – konkrétně písmena b), kde je uvedena možnost plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, zaměstnávajících více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Na tzv. náhradním plnění dnes spousta těchto firem staví svůj podnikatelský úspěch. V důvodové zprávě k novele zákona o zaměstnanosti se uvádí, že osoby zdravotně znevýhodněné nepotřebují takovou míru podpory při zaměstnávání na otevřeném trhu práce jako osoby s postižením, a proto se vypouští ze zákona. Chráněné pracovní dílny jsou podle důvodové zprávy zbytečně administrativně náročné, zůstávají proto pouze chráněná pracovní místa. Konečně se dostáváme k již zmíněnému náhradnímu plnění, které je v praxi údajně zneužíváno a navíc prý tato forma plnění povinného podílu „nevede zcela jednoznačně k podpoře odbytu výrobků nebo služeb zaměstnavatelů převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a tím i k udržení jejich pracovních míst“. Po vyslechnutých názorech přímo z praxe bychom si s tímto výrokem dovolili nesouhlasit. Podle posledních informací je však zjevné, že náhradní plnění se rušit nebude, budou zde pravděpodobně pouze nějaká omezení.

Další hledání odpovědi na otázku, zda má *sociální podnikání v praxi nějaké nevýhody*, bylo značně jednodušší než zjišťování předchozí odpovědi. Na tuto otázku jsme se mohli přímo zeptat zástupců pěti sociálních podniků. Odpovědi byly samozřejmě různé. Někteří považují sociální podnikání u nás v současné době za dobročinnou činnost, na kterou se těžce shání finance a na kterou společnost nehledí nijak kladně. Peníze jsou údajně těžce vymožitelné od státu, protože sociální podnik není legislativně ukotven a tudíž pokud není podnik chráněnou dílnou, zařazuje ho stát mezi běžné firmy. Finanční otázka je brána jako nevýhoda také z pohledu zaměstnanců, protože práce, které ne kvalifikovaní pracovníci často dělají, mohou být ohodnoceny pouze minimální mzdou. Zástupci sociálních podniků se shodují v tom, že se setkali s negativním přístupem k těmto typům podniků od potencionálních partnerů či odběratelů, kteří na ně hledí „skrz prsty“. Všechny oslovené podniky se však shodují na jedné velké nevýhodě – a tou je nemocnost zaměstnanců s postižením a s tím související i časté návštěvy lékaře. Jejich nemoci často bývají velmi dlouhodobé, takže potřebují vykonávat práci, ve které jsou snadno zastupitelní. Tito zaměstnanci také potřebují mnohem větší pozornost a podporu než běžní zaměstnanci bez znevýhodnění.

Při hledání nevýhod sociálního podnikání se pochopitelně hned nabízí další otázka, kterou je třeba zodpovědět, a tou jsou *výhody sociálního podnikání*, které jsme si v teoretické části nastínili ve dvou kapitolách (2.6 Výhody zaměstnávání osob se znevýhodněním a 4.3 Výhody sociálního podnikání). Je však třeba zjistit, zda jsou tyto výhody v praxi vnímány stejně a nebo zda se nenabízejí ještě další a jiná pozitiva, která mohou zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením vnímat jako výhody. Většina respondentů uváděla jako výhodu zaměstnávání osob s postižením svůj dobrý pocit, vnitřní uspokojení z poskytnutí práce takovým lidem, lidský rozměr spolupráce s postiženými. Pouze jeden dotázaný vyzdvihl státní dotace jako pozitivum a taktéž jeden respondent uvedl, že výhodu sociálního podnikání spatřuje v podpoře úřadu práce a Svazu českých a moravských výrobních družstev. Tímto končí celý výčet pozitiv podle zástupců jednotlivých sociálních podniků, podle čehož můžeme soudit, že výhody, které jsme si uvedli v teoretické části této práce, jsou opravdu pouze „teoretické“ a na praxi příliš velký dopad nemají. Většina dotázaných totiž hodnotí jako největší pozitivum svůj vlastní pocit, že dělají dobrou věc. Což je podle našeho názoru pro udržení sociálních firem na trhu poněkud málo. Negativ se na sociálním podnikání v praxi našlo o dost více.

Poslední otázka, na kterou jsme se pokusili najít odpověď, zněla, zda zástupci sociálních podniků *cítí potřebu legislativně ukotvit sociální firmy*. Z našeho teoretického hlediska se tento problém jevil v jasném světle – sociální podniky pro své bezproblémové fungování zcela jistě potřebují legislativní rámec, aby byl určitým způsobem tento pojem zakotvený, rozšířen se mezi veřejnost a aby byla podána jasná definice, kdo je a kdo není sociálním podnikem. Mezi jednotlivými firmami stále panuje určitá nejistota, někdo se za sociální podnik považuje a přitom by se z našeho pohledu jevil spíše jako chráněná dílna a jiný zase často ani neví, že nějaké sociální podniky u nás fungují a byl by vhodným adeptem na rozšíření řad českých sociálních podniků. Mezi dotazovanými v našich rozhovorech se názory na problematiku legislativního zakotvení velmi podobaly. Někteří svůj názor nevyřkli napřímo, ale z jejich zkušeností bylo jasné, že pro určité „zaškatulkování“ sociálních podniků by legislativní ukotvení přijali s povděkem. Jak uvedli: „při zakládání sociálního podniku nezapadali úřadům do žádné kolonky“. Jiní jsou naopak zcela jasně pro legislativní změny v souvislosti se sociálním podnikáním, protože na ně úřady nahlížejí jako na běžné firmy. Údajně vypadají přímo až podezřele, když se neženou za obrovským ziskem a dávají různé výhody lidem s postižením, které zaměstnávají. Díky všem vyslechnutým názorům můžeme říci, že sociální podniky by bylo třeba legislativně upravit.

ZÁVĚR

Předložená diplomová práce se věnovala tématu sociálního podniku jako jedné z alternativ zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přestože se v České republice sociálně podniká již 12 let, tento pojem je pro většinu lidí stále neznámý. Mým cílem proto bylo stručně popsat sociální podnikání a podhalit tuto problematiku čtenářům, kteří zatím neměli možnost se s ní setkat. Samozřejmě také bylo třeba v diplomové práci načrtnout všechny související problémy, které se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Diplomová práce byla rozdělena do pěti kapitol. První čtyři kapitoly tvoří teoretickou část práce, ve které jsem se pokusila shrnout dostupné poznatky o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Sem pochopitelně patří popsání problematiky osob se zdravotním postižením, poskytnutí stručného přehledu vývoje péče o tyto osoby, současné možnosti pro jejich vzdělávání a profesní přípravu. Dále jsem se podrobněji věnovala tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti a dalších zákonů a souvisejícím výhodám zaměstnávání těchto lidí. Také jsem poskytla stručný přehled různých možností zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, kam patří chráněné pracovní dílny a místa, tranzitní programy, podporované zaměstnávání. Poslední alternativou, která je hlavním tématem pro tuto práci, je zaměstnání v sociálním podniku. Nejprve bylo třeba charakterizovat cíle a poslání sociální ekonomie, kam sociální podnikání řadíme. Dále jsem se věnovala různým definicím sociálních podniků, které rozhodně nejsou jednotné, a bylo třeba nastínit různé úhly pohledů na tuto problematiku. Posledním tématem teoretické části jsou výhody sociálního podnikání. Na toto téma navazuje část praktická (tedy i pátá kapitola), ve které si kladu problémové otázky, na něž se snažím prostřednictvím rozhovorů se zástupci sociálních podniků nalézt odpovědi. Stanovené problémové otázky byly celkem čtyři. Cílem výzkumného šetření bylo porovnat různé teoretické pohledy na sociální podnikání s názory, které jsou ověřeny praxí. Ukázalo se, že tyto názory většinou korespondují s teoretickými poznatky, které jsem sesbírala pro teoretický základ předkládané diplomové práce. Větší rozpor nastal pouze u hledání pozitiv sociálního podnikání, kterých můžeme v teoretické rovině najít celou řadu, avšak v praxi si je zástupci sociálních družstev zcela neuvědomují nebo jim nepřikládají takovou váhu. Zda je provoz sociálních firem udržitelný ukážou až nadcházející roky, které přinesou změny v zákonech. Za současné situace je provoz udržitelný, i když za cenu mnoha obtíží a finančních nesnází. Nevýhod sociálního podnikání se našla celá řada, některé dokonce

souvisejí s chybějící legislativní úpravou sociálních firem, kterou by uvítali všichni oslovení respondenti.

V diplomové práci jsem se soustředila především na lidi s mentálním postižením, kteří v praxi hledají uplatnění jen velmi těžko. Přitom díky zaměstnání člověk získává statut dospělého, dostává se do nového okruhu sociálních kontaktů a hlavně má pracující člověk daleko větší předpoklady být soběstačným a vést relativně nezávislý život.

Nahlížení na osoby se zdravotním postižením se u nás po pádu komunismu podstatně změnilo. Dříve docházelo především ke zdůrazňování medicínské stránky věci s jasným cílem vrátit osoby s handicapem zpátky do majoritní společnosti. Velmi důležitou roli v péči o ně hrál v té době stát, což mělo poměrně negativní dopady na skupinu lidí s různými postiženími. Osoby se zdravotním postižením byly uzavřeny do různých institucí a můžeme říci, že došlo k jejich úplnému vymizení z normálního společenského života. Většinové společnosti tak bylo odepřeno setkávání se s lidmi s postižením a proto nebylo prakticky možné naučit se s těmito spoluobčany žít, tolerovat je, pochopit jejich situaci. Bude proto ještě několik let trvat, než bude společnost schopna vytvořit pro lidi s postižením inkluzivní prostředí.

V dnešní době se naštěstí přístup k osobám se zdravotním postižením mění k lepšímu. Na jejich postižení dnes nahlížíme spíše jako na souhrn určitých sociálních bariér, které jim znesnadňují uplatnit se v plné míře ve společnosti. Do popředí vystupují kladné stránky osobností těchto lidí, snažíme se vyzdvihnout jedinečnost každého z nich, dáváme jim šanci předvést to, v čem si věří a v čem jsou doopravdy dobří. Nezbyvá než se zasadit o to, aby výše popsané trendy nebyly pouze teoreticky shrnuté poznatky, ale aby se pomalu rozšířily přes osoby, které s lidmi s postižením pracují, mezi intaktní populaci. Pokud se naučíme osoby s postižením tolerovat, bude pro nás mnohem jednodušší dát jim dostatečnou důvěru pro pracovní uplatnění a díky tomu se v budoucnu možná budou moci rozrůstat i řady sociálních podniků.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. BARTOŇOVÁ, M.; BAZALOVÁ, B.; PIPEKOVÁ, J. *Psychopedie : Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno : Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-144-7.
2. BIDLO, P. Sociální ekonomika – šance pro všechny. *OS Noviny* [online]. 23.10.2007, [cit. 2010-10-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/socialni-ekonomika-sance-pro-vsechny>>.
3. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
4. Co je sociální podnik?. *OS Noviny* [online]. 5.11.2007, [cit. 2010-10-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/co-je-socialni-podnik>>.
5. ČERNÁ, M. a kol. *Česká psychopedie : Speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1565-3.
6. ČERNÁ, M. Sociální podnikání po Česku. *OS Noviny* [online]. 5.11.2007, [cit. 2010-10-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/socialni-podnikani-po-cesku>>.
7. ČERNÁ, M. Sociální podnikání v České republice – teorie a praxe. *OS Noviny* [online]. 20. 11. 2007, [cit. 2010-10-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/socialni-podnikani-v-ceske-republice-teorie-a-praxe>>.
8. ERBANOVÁ, R. Sociální ekonomika v praxi. *OS Noviny* [online]. 23.10.2007, [cit. 2010-10-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/socialni-ekonomika-v-praxi>>.
9. FISCHER, S., ŠKODA, J. *Speciální pedagogika : edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha : Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-014-0.
10. FRANCOVÁ, P. Budoucnost sociálního podnikání v České republice. *OS Noviny* [online]. 23.10.2007, [cit. 2010-10-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/budoucnost-socialniho-podnikani-v-ceske-republice>>.

11. FRANIOK, P. *Vzdělávání osob s mentálním postižením*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2007. ISBN 80-7368-274-5.
12. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
13. JIŘELOVÁ, J. *Zaměstnávání lidí s postižením*. Ostrava, 2009. 68 s. Bakalářská práce. Ostravská univerzita v Ostravě.
14. KOZÁKOVÁ, Z. *Psychopedie*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-0991-7.
15. KUCHAR, P. *Trh práce : sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
16. LANGER, S. *Mentální retardace : etiologie, diagnostika, profesiografie, výchova*. 3. vyd. Hradec Králové : Kotva, 1996. ISBN 80-900254-8-X.
17. LUDÍKOVÁ, L. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6.
18. *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*. Praha : Bomton Agency, 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.uzis.cz/system/files/mkn-tabelarni-cast.pdf>>. ISBN 978-80-904259-1-0.
19. NOVOTNÝ, V. Sociální ekonomie a sociální podnikání jako nástroje politiky zaměstnanosti. *Britské listy* [online]. 23.2.2006, [cit. 2010-10-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.blisty.cz/2006/2/23/art27178.html>>. ISSN 1213-1792.
20. PIPEKOVÁ, J. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno : MSD, 2006. ISBN 80-86633-40-3.
21. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá*. Praha : Výzkumný ústav pedagogický, 2009. Dostupné z WWW: <http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP_-PRS_-I.pdf>.
22. *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální*. Praha : Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2008. Dostupné z WWW:

- <http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVP-ZSS_kor-final.pdf>.
ISBN 978-80-87000-25-0.
23. *Sociální firma : šance pro znevýhodněné* [online]. c2006 [cit. 2010-10-04]. Projekt Rozvoj sociální firmy. Dostupné z WWW:
<<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=8{=cz}>>.
 24. *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století. Příručka programu EQUAL a projektu Rozvoj sociální firmy*. Praha : Fokus, 2007. Bez ISBN.
 25. ŠÍŠKA, J. *Mimořádná dospělost*. Praha : Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.
 26. ŠVARCOVÁ, I. *Komplexní systém vzdělávání dětí, mládeže a dospělých s těžším mentálním postižením*. Praha : Septima, 1995. ISBN 80-85801-54-X.
 27. VALENTA, M., MÜLLER, O. *Psychopedie*. 4. vyd. Praha : Parta, 2009. ISBN 978-80-7320-137-1.
 28. VITÁKOVÁ, P. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.
 29. VRZAL, J. *Dobromysl* [online]. 2002 - 2010 [cit. 2010-10-04]. Sociální firma jako jedna z cest integrace. Dostupné z WWW:
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1793>>. ISSN 1214-2107.
 30. *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*.
 31. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*.
 32. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*.
 33. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu*.
 34. ŽIDOŇOVÁ, J. *Průvodce zaměstnáváním zdravotně postižených*. Praha : BMSS-Start, 2005. ISBN 80-86140-26-1.
 35. ŽIŽLAVSKÝ, M. *Metodologie pro sociální politiku a sociální práci*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3110-7.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf 3.4.1 Počty agentur podporovaného zaměstnávání v jednotlivých krajích	33
Graf 5.1 Míra nezaměstnanosti v % a počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo	44
Graf 5.2 Podíl nezaměstnaných se ZPS na nezaměstnanosti v % a počet nezaměstnaných se ZPS na 1 volné pracovní místo	45
Tabulka 1.1 Tři stádia vývoje služeb pro osoby s postižením	10
Tabulka 2.3.1 Orientační tabulka povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2010	26

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Otázky rozhovoru

Příloha č. 2 – Standardy sociální firmy

Příloha č.1

Otázky rozhovoru

Otázky z oblasti podnikání:

1. V jakém roce a za jakých okolností zahájila Vaše firma činnost?
2. Kde jste se o sociálním podnikání dozvěděli?
3. Jak jste získali finanční prostředky pro začátek podnikání?
4. Kdo Vám při vzniku Vaší firmy poskytl potřebné informace (poradenství, konzultace)?
5. Prováděli jste nějaké přípravné práce pro rozvoj podnikání (podnikatelský plán apod.)?
6. Zkušenosti získané při zahájení provozu a podnikání: Co byste dnes udělali jinak? Na co si dát při zakládání sociálního podniku pozor? Doporučili byste něco pro další zakladatele sociálních podniků?
7. Máte nějaké návrhy, které by pomohly při zakládání sociálních firem (legislativní změny, podpory podnikatelům atd.)?
8. Spolupracujete s nějakými dalšími organizacemi a institucemi?
9. V čem jste pro Vaše zákazníky zajímaví?
10. Jaké jsou cíle Vaší firmy pro dalších 12 měsíců?

Otázky z oblasti zaměstnávání:

11. Jaký je poměr znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnanců bez znevýhodnění ve Vaší firmě? Jaké znevýhodněné zaměstnance zaměstnáváte?
12. Podle Vašich dosavadních zkušeností – jaký by byl ideální poměr těchto zaměstnanců?
13. Odkud k Vám přicházejí Vaši zaměstnanci? Kde je získáváte?

14. Na jaký pracovní úvazek u Vás zaměstnanci obvykle pracují?

Otázky z oblasti podpory:

15. Připravujete nějakým způsobem své zaměstnance na práci ve Vaší firmě?

16. Jaké jsou nejčastější problémy na pracovišti, se kterými se setkáváte a jak je řešíte?

17. Dokážete popsat nějaká pozitiva provozování sociální firmy? Co Vám to přináší?

18. Dokázali byste najít na sociálním podnikání také nějaké nevýhody, které s sebou nese?

Každý rozhovor se pochopitelně ubíral jiným směrem, a proto byly v některých případech vyřčeny otázky zcela nové, nepřipravené, a nebo byly naopak jiné otázky z rozhovoru zcela vypuštěny (například proto, že byly již zodpovězeny v otázce předcházející).

Příloha č. 2

Standardy sociální firmy

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

DEFINICE sociální firmy

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

Standard 1

Poslání sociální firmy

Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat

přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy.

Kritéria:

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

Standardy v oblasti PODNIKÁNÍ

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

Standard 2

Podnikání

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

Kritéria:

1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, který je alespoň 2x ročně vyhodnocován. Součástí podnikatelského plánu je marketingový plán, strategie řízení ekonomických rizik firmy a postup, jakým budou zaměstnanci o případné krizové situaci a jejím řešení informováni.
2. Sociální firma má oprávnění podnikat.
3. Sociální firma má zpracován soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi.

Standard 3

Financování

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

Kritéria:

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

Standard 4

Provoz sociální firmy

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

Kritéria:

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

Standard 5

Informovanost a prezentace

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

Kritéria:

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

Standardy v oblasti ZAMĚSTNÁVÁNÍ

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

Standard 6

Znevýhodnění zaměstnanci

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

Kritéria:

1. Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce.

2. Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.
3. Sociální firma má stanovená kritéria a způsoby výběru zaměstnance.

Standard 7

Pracovní smlouvy a mzdy

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

Kritéria:

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

Standard 8

Etické principy a vnitřní komunikace

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

Kritéria:

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

Standard 9

Organizační struktura

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

Kritéria:

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

Standardy v oblasti PODPORY

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

Standard 10

Adaptace

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

Kritéria:

1. Existuje a je používán systém zaškolování a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti.

2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.
3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.

Standard 11

Udržení

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

Kritéria:

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

Standard 12

Profesní rozvoj

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

Kritéria:

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

Standard 13

Spolupráce sociální firmy

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

Kritéria:

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

Zdroj: Příručka projektu Equal Sociální firma – výzva v podnikání 21. století (2007)

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Jana Jiřelová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	doc. PhDr. PaedDr. Olga Krejčířová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2011

Název práce:	Sociální podnik jako alternativa zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Název v angličtině:	Social enterprise as an alternative to employing people with disabilities
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá problematikou sociálního podniku jako jednou z alternativ zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž se zaměřuje především na osoby s mentálním postižením. Cílem této práce je čtenářům objasnit oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle aktuálních zákonů a nastínit problematiku poměrně nového fenoménu - sociálního podnikání. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část sestává ze čtyř kapitol, které se věnují osobám se zdravotním postižením, různým alternativám zaměstnávání těchto osob a hlavně také sociálnímu podnikání. V části praktické byly položeny čtyři problémové otázky, které byly zodpovězeny prostřednictvím rozhovorů. Výsledky výzkumného šetření jsou shrnuty v závěru.
Klíčová slova:	osoba se zdravotním postižením, mentální retardace, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporované zaměstnávání, sociální podnik

Anotace v angličtině:	This diploma thesis deals with the social enterprise as one of the alternative to employing people with handicap, focusing primarily on persons with mental disabilities. The aim of this work is to clarify readers the issue of employment of persons with disabilities, according to current laws and to outline the problems of a relatively new phenomenon - social entrepreneurship. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part consists of four chapters that focus on people with disabilities, various alternatives to the employment of these persons, and especially on a social entrepreneurship. In the practical part there were asked four questions that were answered through interviews. The results of the survey are summarized in the conclusion.
Klíčová slova v angličtině:	person with health disability, mental retardation, employing of people with handicap, supported employment, social enterprise
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 – Otázky rozhovoru Příloha č. 2 – Standardy sociální firmy
Rozsah práce:	82 s.
Jazyk práce:	čeština