

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Diplomová práce

2012

Lenka Velebová

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyriometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Lenka Velebová

Název práce

Zaměstnání osob se zdravotním postižením v chráněné
pracovní dílně a v sociální firmě

Vedoucí práce: *Ing. Ester Danihelková*

2012

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně a všechny použité prameny a literaturu jsem uvedla v závěrečném seznamu.

V Olomouci dne 15. 4. 2012

Lenka Velebová

Poděkování:

Děkuji vedoucí diplomové práce paní Ing. Ester Danihelkové za konzultace a odborné vedení při zpracování této práce. Dále děkuji organizacím Spolek Trend vozíčkářů Olomouc a Senza družstvo chráněná dílna Prostějov za poskytnuté informace a konzultace.

Obsah

<i>ÚVOD</i>	5
1	<i>OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A JEJICH PRACOVNÍ MOŽNOSTI.....</i> 7
1.1	Osoby se zdravotním postižením..... 7
1.2	Profesní příprava osob se zdravotním postižením 11
1.3	Legislativní úprava zaměstnávání..... 12
1.4	Uplatnitelnost na trhu práce podle druhu a závažnosti zdravotního postižení..... 16
2	<i>CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA A SOCIÁLNÍ FIRMA.....</i> 21
2.1	Základní pojmy 22
2.2	Podnikání..... 27
2.3	Zaměstnávání 29
2.4	Podpora 31
2.5	Současný stav obou typů organizací a inspirace ze zahraničí..... 33
3	<i>VÝZKUMNÁ ČÁST.....</i> 38
3.1	Cíl šetření 38
3.2	Metodologie 38
3.3	Základní informace o zkoumaném souboru 41
3.4	Analýza a interpretace získaných dat 43
3.5	Shrnutí výzkumné části..... 47
ZÁVĚR	49

Úvod

V této práci se zaměřuji na dospělé osoby se zdravotním postižením a na jejich možnosti pracovního uplatnění. Ve své bakalářské práci jsem se zabývala oblastmi podpory osob s poruchami autistického spektra, kde jsem se dotkla otázky zaměstnávání těchto osob. Všimla jsem si, že existuje mnoho problémů s jejich uplatněním na trhu práce. Ve většině případů nechtěli tyto osoby zaměstnávat vzhledem k jejich složité poruše a malé informovanosti o ní. Proto mi přijde užitečné, když se v ČR zvyšuje počet sociálních firem, které se zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Osob s různým druhem zdravotního postižení existuje celá řada. Např. Americký webový informační servis pro osoby se zdravotním postižením Disabled World (2011) upozorňuje na skutečnost, že v Americe v roce 2005 mělo 19% obyvatel určitý druh postižení. Dále informuje o tom, že v roce 2004 odhadovala Světová zdravotnická organizace, že z 6,5 miliard obyvatel na světě má 100 milionů obyvatel střední nebo těžší zdravotní postižení. Podle Českého statistického úřadu a jeho šetření, které bylo prováděno v roce 2007, žije v České republice 1 015 548 osob se zdravotním postižením. Tito lidé tedy tvoří 9,87% celé populace. Jak ukazují čísla, je tato skupina velmi početná, proto si myslím, že je potřeba se tomuto problému věnovat.

Liší se sociální firmy od chráněné pracovní dílny? Přináší lidem se zdravotním postižením něco nového? Nebo je to jen obdoba chráněných dílen? Během zpracování této práce došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. V novele zákona byl pojem chráněná pracovní dílna sjednocen s formou chráněné pracovního místa. Podle ministerstva práce a sociálních věcí, se jedná o sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa, neboť tyto nástroje podpory zaměstnávání lidí s handicapem jsou téměř totožné. Měla by se tak zjednodušit právní úpravu a snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů.

Neznamená to však, že chráněné pracovní dílny přestaly existovat. Název chráněná dílna si tyto organizace většinou ponechaly. Ve vyhlášce vyhláška 518/2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uvedena charakteristika pracovního místa, která obsahuje popis činnosti, pracoviště, jeho umístění a pracovních podmínek. Tato charakteristika platila před novelizací vyhlášky i pro chráněné pracovní dílny. Podle mého názoru, došlo ke změně jen v pojmech. Vše ostatní pro

charakteristiku chráněné pracovní dílny platí. Otázkou je, nakolik se chráněné pracovní dílny mění na sociální firmy, které ve světě již dodržují standardy a principy sociálních firem.

Osoby se zdravotním postižením by mohly získat jasnější obraz o pracovních příležitostech v těchto organizacích. Práce může být také užitečná pro studenty a osoby, které zajímá problematika nově vznikajících sociálních firem, a mají potíže s orientací.

V této práci vycházím z knihy Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním od L. Novosada. Zdroje, ze kterých čerpám informace o sociálních firmách, jsou např. Sociální ekonomika a sociální podnikání, dále Sociální ekonomika v evropském kontextu oba od M. Dohnalové a kol., Sociální podnikání od J. Syrovátkové atd. Ze zahraničních zdrojů např. Social Enterprise Europe, European Commission, Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments od Defourny J.aj.

Cílem práce je zabývat se možností pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením a zjistit, zda může organizace splňovat charakteristiky chráněné pracovní dílny i sociální firmy ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem výzkumné části ověřit, nakolik vybrané organizace splňují charakteristiku sociálních firem. Tento výzkum bych chtěla realizovat na dvou organizacích Senza družstvo Prostějov a Spolek Trend vozíčkářů Olomouc.

První kapitola je zaměřena na potřeby osob se zdravotním postižením a možnosti pracovního uplatnění těchto osob. Ve druhé kapitole popisují rozdíly a shody mezi chráněnou pracovní dílnou a sociální firmou. Třetí kapitola je věnována případové studii.

Budu se tedy nyní snažit podat co nejpřesnější informace o současné situaci obou typů organizací, jež se zabývají zaměstnáním osob se zdravotním postižením. S poukazem na to, jaké existují možnosti pracovní uplatnitelnosti pro osoby s různými zdravotními obtížemi.

1 Osoby se zdravotním postižením a jejich pracovní možnosti

V této kapitole nejdříve popisují, jak jsou osoby se zdravotním postižením v naší společnosti chápány. Věnují se tedy jednotlivým pojmům, které se týkají vymezení zdraví a nemoci. V další části rozebírám potřeby osob se zdravotním postižením. Poslední úsek této kapitoly se zabývá možnostmi uplatnění těchto osob na trhu práce podle druhu a závažnosti zdravotního postižení.

1.1 Osoby se zdravotním postižením

V dřívějším pojetí zdraví se vymezovalo jako nepřítomnost nemoci. Dnes se prosazuje holistické pojetí zdraví, které chápe nemoc jako projev dysfunkční interakce mezi biologickými a psychickými funkcemi jedince, přírodou a sociálním prostředím, v němž člověk žije. Znamená to tedy, že poškození či omezení působení zmíněných subsystémů bude mít dopad na fungování celého systému lidského zdraví a nemoci (Novosad, 2009).

Podle Světové zdravotnické organizace WHO (2011, s. neuvedeno) je osobní zdraví definováno: „Jako stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody a ne pouze nepřítomnost nemoci nebo postižení.“

Vzhledem k tématu práce se však musím zabývat také definicí sociálního zdraví. Dle Novosada (2009) je sociální zdraví přímo závislé na aktivním naplňování konceptů jako ochrana životního prostředí, zdravý životní styl, občanská společnost, rovnost šancí a existence podmínek pro optimální rozvoj člověka, dosažitelnost občanských práv a svobod.

Co je tedy pak vada, porucha a defekt? Slowík (2007) uvádí, že se jedná o narušení psychické, anatomické či fyziologické struktury nebo funkce. Také vymezuje pojem postižení. Říká, že se jedná o omezení nebo ztrátu schopností vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, který je pro člověka považován za normální.

V publikaci Občané se zdravotním postižením a veřejná správa (2009) se mluví o tom, že vrozené postižení mění podmínky vývoje, dále mění sociální vztahy, vyřazuje některé druhy podnětů, omezuje od počátku vývojové možnosti dítěte. Lepší stránkou

je, že se dítě žijící s postižením od narození na něj lépe adaptuje. Získané postižení méně zasahuje do vývoje funkcí osobnosti, které se až do doby vzniku postižení mohly vyvíjet normálně, klade však daleko větší nároky na adaptaci, zvláště v oblasti postižené části. Získané postižení znamená obvykle velký zásah do osobnosti člověka. Často způsobuje duševní trauma a subjektivně je tedy velice hluboce prožíváno.

Z uvedeného tedy vyplývá, že doba vzniku zdravotního postižení, může ovlivnit schopnost zapojení člověka do pracovního procesu. Neboť např. pokud se člověku stane závažný úraz v dospělosti, bude se muset nejdříve vyrovnat s následky tohoto úrazu. Naučit se se zdravotním postižením prožívat běžný život, a pokud toho bude schopen, může teprve tehdy začít přemýšlet o zapojení do pracovního procesu.

Velmi často se v literatuře objevuje pojem znevýhodnění nebo handicap. Slowik (2007) uvádí, že se projevuje jako omezení vyplývající pro jedince z jeho vady nebo postižení, které ztěžuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro něj normální.

Nyní bych chtěla nastínit, proč označuji osoby, které mají nějaké zdravotní omezení jako osoby se zdravotním postižením. Z čeho tento název vychází a proč jsem ho v práci použila.

Podle amerického webového informačního servisu Disabled World (2011) jsou osoby se zdravotním postižením lidé, kteří mohou mít tělesné postižení, smyslové poruchy, kognitivní a duševní postižení, duševní poruchy, nebo různé druhy chronických onemocnění.

Podle Českého statistického úřadu je zdravotně postiženou osobou jedinec: „jehož tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než jeden rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. § 3 definuje osoby se zdravotním postižením takto: „Jsou to osoby, které mají tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 67 říká, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

invalidními ve třetím stupni, orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni, rozhodnutím úřadu práce vydaným krajskou pobočkou úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.¹

V tomto zákoně se tedy už nemluví o osobách např. s mentálním postižením, ale mluví se o invaliditě prvního, druhého a třetího stupně. Rozhodnutí se nechává na orgánu sociálního zabezpečení.

Vymezení osob se zdravotním postižením čerpám z těchto zákonů, vzhledem ke zvolenému tématu práce. Jsem si vědoma, že definice těchto osob se může jevit jako nevýstižná. Jelikož např. Novosad (2009) hovoří o tom, že pojem zdravotní postižení je nedostatečné, protože lidské zdraví je primárně více vztahováno k absenci či výskytu nemoci nebo poruchy, což je jedna věc, avšak komplex příčin i důsledků toho, že je něco poškozeno, tedy je postižena určitá oblast lidské existence, a osoba může být kvůli tomu znevýhodněna, je věcí druhou.

Potřeby osob se zdravotním postižením v dospělosti

V této části se věnuji dospělým osobám se zdravotním postižením, jelikož za osobu, která může pracovat, se podle zákoníku práce č.65/1965 Sb. §11 považuje osoba ve věku 15 let, která má ukončenou povinnou školní docházku.

Vysvětlení potřeb dospělých osob, dále čerpám z vývojové psychologie, protože bere v úvahu biologický, psychologický a sociální vývoj² a také z Maslowy pyramidy potřeb.

Biologické určení dospělosti vychází z úrovně fyzické zralosti, ale nemá větší společenský význam. Z biologického hlediska je důležitá změna v chápání sexuality. V období adolescence neměla reprodukční složka téměř žádnou hodnotu. V dospělosti se stává sexuální aktivita především prostředkem k plození dětí. Psychosociální vymezení dospělosti bývá složitější. Problém může nastat, když proměna probíhá

¹ Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výtěžnou 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 (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2012)

² Definice bio-psycho-sociální dospělosti je zkrácenou verzí mé podkapitoly bakalářské práce: L. Velebová, 2010, Oblasti podpory osob s poruchou autistického spektra, [práce odevzdaná na Cyrilometodějské teologické fakultě UP Palackého v květnu 2010] s. 17-18.

u různých lidí v odlišnou dobu a nemá v jednotlivých složkách stejné tempo. Psychosociálních znaků dospělosti je větší množství. Projevují se změnou osobnosti, změnami v socializačním rozvoji a ekonomickou nezávislostí.

Psychosociálními znaky se myslí to, že v dospělém věku dochází k osamostatnění. Jedinec má relativní svobodu v rozhodování, za kterou přijímá odpovědnost. Dosažení dospělosti je také spojeno s větší sebedůvěrou, sebejistotou a odhadem svých vlastních sil. Dospělý člověk dokáže lépe ovládat svoje emoce i jednání. V tomto období dochází i ke změnám v socializačním rozvoji. Celková proměna osobnosti se projevuje změnou jeho vztahů s lidmi. Lidé přestávají být závislí na své původní rodině a jsou také schopni zvládnout život v partnerství s druhým člověkem. Zralost vztahů k druhým lidem se projevuje i v profesní oblasti, kdy jedinec dokáže přijmout roli mezi nadřízeným a podřízeným.

Z těchto znaků vychází tedy potřeba ekonomické nezávislosti. Kdy svoji soběstačnost potvrzuje především v profesní roli. Z osamostatnění je spojeno s touhou po vlastním bydlení. A také se zde objevuje touha žít partnerským životem a mít děti.

Snad nejznámější definici potřeb vytvořil americký psycholog Abraham Harold Maslow. Podle níž má člověk pět základních potřeb (od nejnižších po nejvyšší - společně pak tvoří jakousi pomyslnou „pyramidu“): fyziologické potřeby, potřeba bezpečí, jistoty, potřeba lásky, přijetí, sounáležitosti, potřeba uznání, úcty, potřeba seberealizace (Kassin, 2007).

Seberealizací rozumíme rozvíjení a využívání nadání a schopností osob, uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité činnosti, práci a k sociální aktivitě. Do oblasti seberealizace však patří také oblast zájmů a činností, které člověk považuje jako důležité. Proto taková seberealizace patří k základním lidským potřebám (Novosad, 2009).

Obě tyto definice určitým způsobem zdůrazňují důležitost práce v životě člověka. Proto si myslím, že je podstatné se zabývat zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Osoby se zdravotním postižením mají tedy stejné potřeby jako ostatní lidé. Může ovšem nastat situace, kdy jedinec pro své funkční nebo orgánové postižení či poruchu nemůže některé z významných potřeb realizovat obvyklým způsobem (Novosad, 2009).

Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce může být pro člověka se

zdravotním postižením daleko obtížnější. Předpokladem úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení a rozvinutí těch vloh a schopností člověka s postižením, které nejsou omezeny nebo deformovány orgánovou nebo funkční poruchou, nemocí či úrazem (Novosad, 2009).

V mnoha případech bylo dokázáno, že jedinci se zdravotním postižením, jsou v individuální míře vybaveni výraznými vlohami pro specifické činnosti při maximálním využití těch funkcí, které jsou postižením ovlivňovány minimálně nebo vůbec. Jedná se o činnosti využívající u smyslově postižených zbývající smysly. Příkladem může být u zrakově postižených rozvíjení hudebního sluchu či hmatu a tvarové paměti (Novosad, 2009).

Dle Novosada (2009, s. 46) je práce: „smysluplná a cílená tělesná a duševní činnost zaměřená na výdělek, obživu, sebeurčení či seberozvoj, uspokojování materiálních i duchovních potřeb každého člověka.“

Osoby se zdravotním postižením patří k mezi nejpočetnější minoritní skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním v pracovním procesu. V červnu roku 2009 podle Českého statistického úřadu činil počet uchazečů o zaměstnání 452 799 a z toho jich bylo 64 045 osob se zdravotním postižením. Z tohoto příkladu vyplývá, že na jedno volné pracovní místo vychází 31 osob se zdravotním postižením. Proto mají lidé se zdravotním postižením větší bariéry při integraci na trh práce (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

1.2 Profesionální příprava osob se zdravotním postižením

Jak popisuje Liberdová (2010, podle Botošová, 2005) osoby se zdravotním postižením musejí brát v úvahu faktory, které vycházejí z jejich postižení. Na výběr povolání má vliv stupeň postižení i jeho typ, prostředí, míra začlenění do společnosti, zvyky ve společnosti a nabídka možností přípravy na povolání. Jesenský (1993) také zmiňuje o tom, že některá povolání pro tyto osoby nejsou vhodná, kvůli zdravotním omezením, která z postižení vyplývají. Výběr tak často závisí na náhodě a bezdůvodné motivaci.

Pro mládež se zdravotním postižením je vybudována síť středních odborných škol a středních odborných učilišť. Tyto školy jsou však často orientovány na tradiční

povolání a neudrží krok s vývojovými trendy (Jesenský, 1995). Vlivem vývoje v posledních letech se v České republice objevuje smíšený systém vzdělávání dětí, žáků a studentů. Vedle tedy takzvaného speciálního školství se rozvíjí model vzdělávání dítěte se zdravotním postižením jako účastníka hlavního vzdělávacího procesu (Občané se zdravotním postižením a veřejná správa, 2005).

1.3 Legislativní úprava zaměstnávání

Práva osob se zdravotním postižením jsou zakotvena v mnoha směrnících vydatých v Evropě. Jedná se především o zákaz diskriminace těchto osob a integraci do společnosti. Pro účely této práce se zabývám jen nejnovějšími předpisy, které se týkají zaměstnávání.

Směrnice 2000/78/ES, kterou se vydala Evropská unie, se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice, jako první svého druhu, nemá za cíl vytváření specifických opatření pro osoby se zdravotním postižením, ale odstranění překážek, které jim brání v prosazení práv a integraci do společnosti.

Doporučení Rady Evropy (2003), se zabývá inkluzí těchto osob do společnosti. Zdůrazňuje, že zdravotní postižení je otázkou lidských práv a plná a rovnoprávná integrace osob se zdravotním postižením do společnosti by měla být důležitým politickým cílem pro příští tisíciletí.

Akční plán Rady Evropy (2005) pro zdravotně postižené zdůrazňuje lidská práva, nediskriminace, rovné příležitosti a zapojení osob se zdravotním postižením do evropského rámce do příštího desetiletí. Plán má široký rozměr a zahrnuje všechny klíčové oblasti života osob se zdravotním postižením, kam patří i oblast zaměstnanosti.

Dále se budu zabývat právními předpisy, které se týkají zaměstnávání těchto osob v České republice.

Listina základních práv a svobod (1992) ČR stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Dále stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu

v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

V ČR se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci (§ 69). Je to souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Tuto rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka úřadu práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje (§ 71) přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy.

Pracovní rehabilitace (§ 69) obsahuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Krajská pobočka úřadu práce spolu s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce. Ministerstvo práce stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

Příprava k práci (§ 72) je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Příprava k práci osoby se zdravotním postižením je vykonávána na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby, která může být prováděna s podporou asistenta, na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Chráněné pracovní místo (§ 75) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Musí

být provozováno po dobu nejméně 3 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Podle novely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. z roku 2012 je chráněným pracovním místem i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Příspěvek (§75) na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Tento zákon také uvádí, že úřad práce (§76) může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku nesmí překročit 48 000 Kč.

Chráněná pracovní dílna byla definována jako pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musela být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytoval úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Podle zmíněné novely zákona byl pojem chráněná pracovní dílna nahrazen pojmem chráněné pracovní místo. Zaměstnavatel tedy již nezřizuje chráněnou pracovní dílnu, ale vytváří pro osoby se zdravotním postižením chráněná pracovní místa. Pokud zaměstnavatel (§78) zaměstnává více jak 50% osob se zdravotním postižením, poskytuje úřad práce příspěvek na zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Tato částka však dosahuje nejvýše 8 000Kč.

Protože tedy došlo ke změnám v zákoně, snažila jsem se zjistit situaci v chráněných pracovních dílnách. Oslovila jsem chráněné dílny v Jihomoravském a v Olomouckém kraji. Vybrala jsem si dva kraje, vzhledem k větší návratnosti odpovědí. Cílem bylo zjistit, jaké změny se v organizacích udály díky novele zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. z roku 2012.

Odpověděly mi čtyři organizace, jedná se o Středisko AVE – Charita Strážnice, INFO PRÁH - Brno, Zahrada 2000 – Jeseník a České sdružení Marfanova syndromu – Olomouc. Všechny instituce se shodují na tom, že ke změnám zatím nedošlo. Poukazují na skutečnost, že je pořád hodně nejasností kolem registrace chráněného pracovního místa, proto čekají, co přinese druhá polovina roku. Pracovník z organizace Zahrada 2000 odpověděl, že „úřady práce zatím nemají jasný výklad legislativy. Původně nás pracovníci úřadu práce odkazovali na začátek roku 2012, ale informace nemají ještě ani teď v dubnu.“

V současné době, jak už jsem zmiňovala, zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců, dostává od státu měsíčně tedy 8 000 korun na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Po roce provozu chráněných pracovních míst by se měl příspěvek zvýšit o 2 000 korun měsíčně, pokud však dokáže, že tento příspěvek činí 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance (Zprávy Alfa 9, 2012). Nejedná se tedy již o proplacení celé částky skutečně vynaložených mzdových nákladů na osobu se zdravotním postižením, ale jen 75% těchto nákladů. Sdružení Marfanova syndromu tedy upozorňuje na skutečnost, že jsou organizace ještě vedeny jako chráněná dílna do třetího čtvrtletí tohoto roku a až pak nastane uvedená změna. Tato instituce je přesvědčena, že budou mít s touto změnou problém, jelikož chráněnou dílnu provozují za účelem zaměstnávání osob s Marfanovým syndromem a nezaměřují se na prodej svých výrobků, tudíž nemají dostatek financí na platy svých zaměstnanců.

Pro osoby se zdravotním postižením, které nejsou uplatnitelné na otevřeném ani chráněném trhu práce existují podle zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách sociálně

terapeutické dílny. Jejich účelem je dlouhodobá a pravidelná podpora zdokonalování pracovních a dovedností prostřednictvím sociálně pracovní terapie.

1.4 Uplatnitelnost na trhu práce podle druhu a závažnosti zdravotního postižení

Druhy zdravotního postižení, uvádím vzhledem k tématu práce, podle zákona o sociálních službách 108/2006 Sb. Jedná se tedy o: tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení.

Osoby s tělesným postižením

Poruchy hybnosti mohou být primární, vznikající následkem přímého poškození pohybové ústrojí, nebo sekundární, kdy je pohyb omezen v důsledku jiné nemoci či poruchy. Příčiny tělesných postižení můžeme rozdělit i podle toho, jde-li o vady vrozené, nebo získané (Slowík, 2007).

Zcela zásadním problémem osob s tělesným postižením bývá především jejich omezená mobilita a invalidita. Takto postižené osoby pocítují markantní rozdíl mezi vlastní psychickou nezávislostí a třeba naprostou fyzickou závislostí (Slowík, 2007).

Vnitřní diferenciací z hlediska zaměstnávání: 1. Postižení horních končetin 2. Postižení dolních končetin 3. Postižení páteře 4. Různě omezené lokomoce³ 5. Vozíčkáři (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Z hlediska zaměstnávání mohou hrát roli osobní asistenti, kteří poskytují své služby při studiu, přípravě na povolání, při zaměstnání. Důležitou úlohu v zaměstnávání osob s tělesným postižením mohou hrát výrobní družstva, chráněné dílny, chráněná pracoviště, systém podporovaného zaměstnávání, kdy podniky zaměstnávají především osoby se zdravotním postižením. Obecně lze říci, že pokud se nejedná o kombinované postižení, je rozhodující a nejdůležitější úprava pracovního prostředí, tak aby vyhovovalo specifickým potřebám pracovníka (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

³ Lokomocí rozumíme schopnost pohybu neboli pohyb v prostoru pomocí svalové činnosti (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Osoby s mentální retardací a jinou duševní poruchou

Pojem mentální retardace vychází z latinských slov „mens“ (mysl, duše) a „retardace“ (opozdit, zpomalit). Doslovně by však tento překlad zněl jako „opožďení mysli“. Mentální retardace je však podstatně složitější syndromatické postižení, které postihuje nejenom psychické schopnosti, ale celou lidskou osobnost (Slowík, 2007).

Modle Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10 „je mentální retardace definována jako stav související s opožděným nebo omezeným vývojem myšlení, charakteristický zejména snížením schopnosti, jež se projevuje během vývoje, a to schopností, které vytvářejí celkovou úroveň inteligence tedy schopností, poznávacích, komunikačních, motorických a sociálních. Mentální retardace se může nebo nemusí vyskytnout ve spojení s jinými psychickými nebo tělesnými obtížemi (WHO, 2011, s. neuvedena).“

Mentální postižení se podle MKN-10 (WHO, 2011) dělí na lehkou mentální retardaci, středně těžkou mentální retardaci, těžká mentální retardace, hluboká mentální retardace, jiná mentální retardace⁴, nespecifikovaná mentální retardace⁵.

Příčiny vzniku mentálního postižení jsou velice různorodé, vždy však jde o závažné organické nebo funkční poškození mozku. Jedním z hlavních problémů osob s mentálním postižením je v různé míře omezená schopnost samostatně a bez cizí pomoci zvládat řešení běžných životních situací. Největší skupinu tvoří osoby s lehkým stupněm mentální retardace, u kterých je prognóza sociální integrace velmi dobrá. Pokud potřebují podporu je pro ně vhodné chráněné zaměstnávání (Slowík, 2007).

Podle vyhlášky č. 207/1995 Sb., kterou se stanoví stupně zdravotního postižení a způsob jejich posuzování pro účely dávek státní sociální podpory patří mezi duševní poruchy: organické duševní poruchy (demence různého typu a etiologie); schizofrenie, poruchy schizotypální a poruchy s bludy, afektivní poruchy nálady; neurotické, stresové a somatoformní poruchy; poruchy osobnosti a poruchy chování; jak už bylo řečeno mentální retardace; poruchy duševní, poruchy chování a orgánová postižení způsobená

⁴ Tato kategorie bývá používána jen tehdy, když stanovení stupně intelektové retardace pomocí obvyklých metod je nesnadné či nemožné, a to pro přidružené senzomotorické nebo somatické postižení např. u osob nevidomých (MKN-10. 2011).

⁵ Užívá se při diagnostice případů, kdy je prokázána mentální retardace, ale není dostatek informací, aby bylo možné zařadit do jedné z předchozích kategorií (MKN-10. 2011).

nadužíváním psychoaktivních látek, alkoholismus, toxikomanie; poruchy, které se týkají dětí do ukončení povinné školní docházky.

Osoby s duševní poruchou pobírají často invalidní důchody, navštěvují psychiatry, psychoterapeuty a psychoterapeutické aktivity. Pokud nemají zaměstnání, mají většinou málo přátel a jsou často většinou doma. Když získají nabídku práce a nejsou díky svému handicapu znevýhodněni, mohou se vymanit z bludného kruhu. V případě, že zaměstnavatel dokáže respektovat tento typ znevýhodnění, je tento pracovník často schopen podávat pracovní výkon a uplatnit své dovednosti v zaměstnání (Nová, Erbanová, 2007).

Osoby se smyslovým postižením

Dle již zmiňované vyhlášky se do smyslových postižení řadí: zrak a sluch a čich. Zdravotním postižením nosu se myslí chronický zánět vedlejších dutin těžkého stupně s komplikacemi nebo úplná ztráta čichu a s tím spojeným ovlivněním chuti. Podle mého názoru osoby s tímto postižením, nemají až tak velký problém při získávání pracovního uplatnění, jelikož se v odborné literatuře k tomuto tématu nic neuvádí.

Za osobu se zrakovým postižením se považuje jedinec, který i po optimální korekci (medikamentózní, brýlové...) má v běžném životě problémy se získáváním a zpracováváním informací zrakem. Příčinou zrakového postižení může být vada nebo porucha v kterékoliv části zrakového ústrojí. Vrozené vady bývají nejčastěji geneticky podmíněné. V postnatálním období se nejčastěji vyskytují zákaly, záněty, nádory, následky úrazů nebo intoxikace, ale třeba také patologické změny sítnice (Slowík, 2007).

Dělení zrakových vad z hlediska zaměstnávání: lehce slabozrací, s vadami binokulárního vidění; středně a těžce slabozrací; prakticky nevidomí, nevidomí (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Slabozrakost představuje výrazné snížení zrakových možností, které se projevuje hlavně v procesech vnímání a představování. Následkem může být komplikace v orientaci, rychlejší únavnosti zraku, ke snížené výkonnosti intelektuální i fyzické. Situaci slabozrakých lze zlepšit speciálními vzdělávacími a rehabilitačními podmínkami. To stejné platí do jisté míry i pro osoby s vadami binokulárního vidění. Jedná se, většinou o snížení zrakových schopností jednoho oka, to má za následek nedostatky v hloubkovém vidění a v omezení zorného pole. Jde převážně o vady

poměrně dobře kompenzovatelné, přesto však do jisté míry omezují možnosti pracovního uplatnění např. v dopravě (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Nevidomé osoby nebo osoby s těžkým zrakovým postižením potřebují práci, kde budou dostupné počítače s hlasovým výstupem či přídavným zařízením s Braillovým písmem a dalšími komunikačními pomůckami. Nutná je individuální úprava pracoviště a výběr pracovních pomůcek a zařízení pro osoby se zrakovým postižením. Pozornost musí být věnována osobám později osleplým, jejich návratu do původního povolání nebo účasti v rekvalifikačních kurzech (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Sluchové postižení je mnohoznačný pojem. Důležitými faktory je především velikost sluchové ztráty a doba vzniku postižení. Sluchové postižení je následek organické nebo funkční vady v kterékoli části sluchového analyzátoru, sluchové dráhy a sluchových korových center, příp. funkcionálně percepčních poruch (Slowík, 2007).

Až 50% sluchových postižení je způsobeno geneticky podmíněnými vadami. Jinou příčinou vrozeného postižení sluchu mohou být infekční onemocnění matky. Postižení sluchu lze však získat i v průběhu života (Slowík, 2007).

Z hlediska zaměstnávání dělíme sluchové postižení: Osoby neslyšící (velmi těžké a těžké sluchové postižení); osoby, jež mají středně těžké sluchové postižení (středně těžká nedoslýchavost); osoby s lehkým sluchovým postižením (lehká nedoslýchavost); ohluchlé osoby (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Mezi komunikační systémy patří český znakový jazyk a komunikační systémy vycházející z českého jazyka např. znakovaná čeština⁶, prstová abeceda atd. (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Asi největším problémem spojeným s uplatněním těchto osob na trhu práce je komunikace. Zaměstnavatelé často nevědí, že neslyšící mají státem uzákoněný nárok na tlumočnické služby. Širší možnost pracovního uplatnění dnes umožňují kompenzační

⁶ Znakovaná čeština (na rozdíl od znakového jazyka) využívá gramatické prostředky češtiny (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

pomůcky, vhodné přizpůsobení pracovního prostředí a pracovních podmínek (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, 2009).

Osoby s kombinovaným postižením

Ačkoliv se uvádí jednotlivé druhy postižení zvlášť, často se můžeme v praxi setkat s kombinací dvou a více různých vad nebo poruch u jediné osoby. Kombinace několika druhů postižení bývají často zapříčiněny genetickými odchylkami a někdy se projevují formou několika příznaků - tedy syndromů např. Downův syndrom, Edwardsův syndrom aj. (Slowík, 2007).

Obecně platí, že práce s lidmi, kteří mají různá kombinovaná postižení, bývá velice náročná, jelikož omezení se vzájemně násobí. Současný pohled na člověka s postižením však nehodnotí jeho vady a omezení, ale zajímá se především o to, jak potenciál takového člověka maximálně využít, nejenom i osobnímu rozvoji, ale i ke zvýšení jeho účasti ve společnosti (Slowík, 2007).

Z kapitoly vyplývá, že osoby se zdravotním postižením mohou pracovat na trhu práce. Většinou se ale jedná o chráněné zaměstnávání, jelikož je potřeba upravit pracovní podmínky pro tyto osoby. Často se mluví o chráněných pracovních dílnách, ale také se hovoří o výrobních družstvech a podnicích, které zaměstnávají většinu osob se zdravotním postižením, jež bývají často nazývány sociálními firmami. Jak se od sebe liší tyto typy organizací, rozdíl mezi těmito institucemi ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejsou všeobecně známy, a proto se zabývám těmito pojmy v následující kapitole.

2 Chráněná pracovní dílna a sociální firma

V rámci projektu Sociální firma – šance pro znevýhodněné na trhu práce, který realizovala organizace Fokus Praha o.s. a za spolupráce dalších organizací, jež se prezentují jako sociální firmy, vytvořila publikaci s názvem: Sociální firma – výzva v podnikání 21. století. V této publikaci je vymezen první ucelený přehled výkladů pojmů chráněná pracovní dílna, sociální firma, společensky odpovědná firma a běžná firma. Tato instituce provozuje sociální firmu Junův statek a sociální firmu Zahrada. Jsou iniciátoři založení platformy sociálních firem a spoluvůdci výzvy k podpoře rozvoje sociálního podnikání v ČR. V roce 1995 Fokus Praha o.s. rozběhl projekt Phare Lien zaměřený na vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách a na ověření zřízení sociální firmy v rámci legislativy v ČR (Fokus Praha o.s., s. neuvedeno). Mají tedy již mnohaletou zkušenost s rozvojem sociálních firem u nás, a proto v této práci z jejich publikace vycházím.

V této kapitole bych se chtěla orientovat na pojmy chráněná dílna a sociální firma ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jednotlivé body pro porovnání těchto organizací budu čerpat tedy z této publikace.⁷ Snažím se je více rozpracovat a vztáhnout k osobám se zdravotním postižením.

Rozdělení jednotlivých bodů v této publikaci vychází ze standardů⁸ sociálních firem, které vznikly v roce 2007 v rámci již zmiňovaného projektu.

Sociální firma i chráněná pracovní dílna vycházejí z nadřazených pojmů, jako jsou sociální ekonomie a sociální ekonomika, z nichž se dnes země Evropské unie pokouší uchopit sociální dimenzi trhu (Syrotková, 2010).

Jasques Defourny, prezident evropské sítě výzkumných pracovišť sociální ekonomiky, uvádí, že „sociální ekonomika shromažďuje podniky družstevního typu, vzájemného prospěchu a pojišťovací společnosti, nadace a všechny ostatní typy neziskových organizací, které všechny mají stejné některé principy a spojují se se třetím sektorem moderních ekonomik. Sociální organizace se liší od soukromého neziskového

⁷ Pojmy jsou uvedeny v příloze č.1.

⁸ Standardy sociálních firem jsou obsaženy v příloze č.2.

sektoru, tím že je jejich hlavním cílem je sloužit potřebám členů nebo jejich širšímu veřejnému zájmu. Nesoustřeďují se na maximalizaci zisku a jeho rozdělování mezi akcionáře nebo společníky. Jasně se odlišují od veřejného sektoru, protože mohou přijímat veřejné dotace a tím plnit své poslání. Jsou sebeřízenými soukromými organizacemi, kde platí pravidlo jeden člen, jeden hlas na svých valných shromážděních (European Research Network, 2012, s. neuvedeno).“

Podle studie Ministerstva práce a sociálních věcí (2009) je cílem rozvoje sociální ekonomie v ČR je vytvoření vhodné základny pro rozvoj kvalitních místních služeb i nových ekonomických aktivit, které povedou k růstu zaměstnanosti a také se odrazí v kvalitě života. Sociální ekonomika může přinést nová pracovní místa pro osoby, které jsou nejvíce ohroženy na trhu práce. Sociální podnikání by mělo uspokojovat potřeby a rozvoj služeb i v jiných oblastech života komunity. Tyto aktivity jsou nejčastěji vykonávány drobnými podnikatelskými subjekty a velmi často také neziskovým sektorem.

V této studii se tedy s rozvojem sociální ekonomiky v ČR pro příští roky počítá. Jak již bylo řečeno, velkou roli v této oblasti hrají neziskové organizace, a proto tedy z těchto nadřazených pojmů v této práci vycházím.

Jak poukazuje Magdalena Hunčová (Sborník příspěvků, 2009) koncept sociální ekonomiky a sociálního podniku se dostal v ČR do popředí v souvislosti s možností čerpat Evropské strukturální fondy na podporu rozvoje.

2.1 Základní pojmy

Tato část se věnuje třem bodům, od kterých se další části odvíjí. Jedná se o zřizovatele, právní status a účel založení.

Zřizovatel

Chráněnou pracovní dílnu mohla podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zřídit jak fyzická tak právnická osoba. Musí však uzavřít dohodu s úřadem práce. Tato dílna byla založena jen pro osoby se zdravotním postižením. Podle novely tohoto zákona stále platí, že zřídit chráněného pracovního místo mohou fyzické a právnické osoby, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Zřizovatelem sociální firmy, může být v ČR fyzická i právnická, jelikož neexistuje právní vymezení sociálních firem

v českém právním řádu.

Omezení z hlediska zřizovatele se může vyskytnout jen z druhu právní formy, kterou si tyto organizace vyberou. Např. podle zákona č. 513/1991 Sb., obchodníku zákoníku musí založit družstvo minimálně 5 fyzických nebo 2 právnické osoby.

Právní statut

Chráněná pracovní dílna, byla uvedena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jak již bylo řečeno, tento pojem ze zákona vymizel a byl nahrazen formou chráněného pracovního místa.

Jak upozorňuje Jana Teclová (2008) budování prvních chráněných dílen spadá do 19. století. Jedna z prvních byla vybudována v USA 1840 pro osoby se zrakovým postižením. V dnešní době patří chráněné dílny mezi standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve většině zemí EU. Jejich způsoby fungování se však liší, ale platí zde, že obvykle pracovníci nejsou vystaveni konkurenčnímu prostředí. Většinou se jedná o smíšené pracoviště, kde spolu pracují osoby se zdravotním postižením a bez postižení. V podmínce kolik má na takovém pracovišti pracovat osob se zdravotním postižením, se jednotlivé státy liší. Tyto podíly se pohybují od 30% do 80%. Mnohé státy mají také přesněji vymezenou cílovou skupinu.

Chráněná pracovní dílna je nestarším organizací chráněného zaměstnávání také v ČR. Jedná se o dílny řemeslné (ruční výroba svíček, tkané zboží), zaměřené na oblast zemědělství a úklidově orientované organizace. Některé chráněné dílny mohou mít dodavatelské smlouvy s výrobními firmami. V těchto pracovištích pracují především dospělí jedinci, většinou s hlubším postižením pod dohledem a svým tempem na konkrétním „výrobním programu“. Dílny navazují na absolvování základní školy speciální. V posledním období se v ČR objevuje tendence ke zřizování chráněných pracovišť ve formě prodejen, kde se prodávají především produkty chráněných dílen, nebo kaváren, kde pracují a obsluhují klienti s mentálním či jiným duševním postižením (Valenta, Müller, 2007).

Dříve se chráněné dílny řídily zákony o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti č. 9/1991 Sb. Zákony byly postupně novelizovány, poslední novelizace proběhla v roce 2002. V roce 2004 pak byly tyto zákony nahrazeny jedním zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti je používán dnes již zastaralý

termín „změněná pracovní schopnost.“ Termín „chráněná dílna“ se zde objevuje, ale není vysvětlen.

Co se týká definice sociálního podnikání a sociálních podniků, můžeme říci, že jich existuje celá řada.⁹ Ve světě nepanuje úplná shoda ve vymezení pojmů, jelikož státy mají různé právní formy svých sociálních podniků, ale také vznik a rozvoj je velmi odlišný. Tyto pojmy tedy budu definovat podle organizace s názvem Social Enterprise Europe, která má již mnohaletou zkušenost s rozvojem sociálních podniků ve Velké Británii. Spolupracuje s řadou partnerů v Evropě, ale i v Africe a Asii. Definice byla vytvořena na konci roku 2011 ve spolupráci se 14 zeměmi. Dále pak uvádím definici sociálního podnikání a sociálních podniků, která je prezentována v českém prostředí.

Podle Social Enterprise Europe (2012, s. neuvedeno) je sociální podnik: „organizace, která se považuje za podnik a jejichž hlavním účelem je podnikání. Sociální podniky jsou radikálně odlišné od podniků soukromého sektoru. Snaží se vydělávat, ale definují samy sebe jako podniky, které upřednostňují deklarované principy a hodnoty. Mají za hlavní cíl plnění dohodnutých cílů v sociální oblasti a řídí se demokratickými hodnotami sociálních podniků.“

Sociální podniky musí být schopny prokázat dodržování všech tří principů. Sociální podniky by měly stanovit vlastní kritéria pro měření úspěchu a splnění těchto tří principů, pomocí aktivní účasti jejich primárně zúčastněných stran. Na rozdělení zisku nebo platů jednotlivcům by mělo mít vliv hodnotové vyjádření a sociální cíle. Lze tedy říct, že se jedná o podniky, jejichž hlavním cíl je sociální, kteří pracují eticky a demokraticky vlastní a řídí. (Social Enterprise, 2012).

Organizace Nová Ekonomika o.p.s. byla založena za účelem prosazovat progresivní změny v oblasti ekonomické, environmentální a sociální v ČR. Jde o

⁹ Sociální podnik nemusí být nutně vymezen právní formou, ale je charakterizován svou povahou, svými vlastnostmi, tedy sociálními cíli a výsledky. Také tím, jak jejich sociální poslání je zabudováno do struktury a systému řízení a způsobem jak využívají své zisky z podnikatelské činnosti. Mezi typy sociálního podniku ve Velké Británii patří družstva, sociální firmy (F.okus, o.s, 2007). V odborné literatuře se však často stává, že se rozdíl mezi sociálním podnikem a sociální firmou nerozlišuje. Je chápán jako stejný pojem.

propagaci ekonomiky, která podporuje pozitivní trendy ve společnosti a napomáhá společenským změnám. Hlavní neziskovou činností této instituce byl projekt TESSEA, jehož cílem bylo podpořit rozvoj sociálního podnikání v ČR vytvořením modelu infrastruktury a zvýšením informovanosti o této problematice (Nová Ekonomika, s. nevedeno).

TESSEA (2010, s. nevedeno.) uvádí že: „Sociálním podnikem se rozumí subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba, její součástí nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základních dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.“

V ČR není tedy právní status legislativně vymezen. Jedná se o zakladatele s oprávněním k provozování podnikatelské činnosti. Podle Fokusu Praha o.s., (2007) musí splňovat veřejný závazek ve formě poslání – podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby a poskytovat jim přeměřenou pracovní a psychosociální podporu.

Subjekty sociální ekonomiky¹⁰ v ČR jsou tedy: sociální družstva, charity a diakonie, ostatní firmy zaměstnávající pracovníky s horším uplatněním na trhu práce a nestátní neziskové organizace poskytující sociální služby (Centrum pro výzkum neziskového sektoru pro Nadaci rozvoje občanské společnosti, 2005)

Jedná se tedy o celou řadu právních forem, které mohou splňovat podmínky sociálního podnikání v ČR. Myslím si, že rozmanitost právních forem může osobám se zdravotním postižením přinést možnost uplatnit se v odvětvích, ve kterých mají dosud jen malé zkušenosti.

Nejčastější právní podobu mají sociální firmy ve formě obecně prospěšné společnosti, občanského sdružení, družstva, společnosti s ručním omezením, akciové společnosti a osoby samostatně výdělečně činné (Nová Ekonomika, o.p.s.,2012).

¹⁰ Sociální ekonomika představuje moderní řešení některých témat, jimiž čelí země západní Evropy na prahu 21. století. Jedná se o poskytování služeb na místní úrovni, o téma integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, ale také se zabývá šetrným využitím a rozvojem místních zdrojů při realizaci programů místního rozvoje. Koncept sociální ekonomiky vychází představy, že již v plné míře nemůže uspokojovat sociální potřeby obyvatelstva (Fokus, 2007).

Chráněné pracovní dílny mají právní formu (dle seznamu chráněných pracovních dílen v Moravskoslezském kraji a Jihočeském kraji) občanského sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní organizace, družstva, společnosti s ručním omezeným a osoby samostatně výdělečně činné (CHDNET, 2012).

Právní formy jsou tedy v obou případech velmi podobné. Proto si myslím, že pokud někdo tvrdí, že chráněná dílna a sociální firma pro osoby se zdravotním postižením je jedno a to samé, nemusí se úplně mýlit.

Účel založení

Fokus Praha o.s. (2007) uvádí, že účel založení chráněné pracovní dílny je pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením nejméně po dobu dvou let od jejího vytvoření. V novele zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je uvedeno, že chráněné pracovní místo musí být obsazeno již po dobu tří let.

Chráněná pracovní dílna by měla přispívat k pracovní a sociální rehabilitaci, integraci do společnosti, seberealizaci, zvýšení sebedůvěry klientů. Znevýhodněná osoba může obnovovat své sociální návyky, získávat sociální kontakty. Pobyt a práce přispívají ke stabilizaci zdravotního stavu (Fokus Praha o.s., 2007).

Podle mého názoru, je účel sociálních firem velmi podobný. Má zaměstnávat zdravotně a sociálně znevýhodněné osoby¹¹ na trhu práce a občany bez tohoto znevýhodnění. Platí však, že k tomu musí podnikat. Úsilím je tedy propojit oba cíle podnikání a zaměstnávání znevýhodněných osob. Z uvedeného tedy vyplývá, že pro osoby se zdravotním postižením může zisk firmy zajišťovat stálý příjem, který se bude

¹¹ Ve výzvě Evropského sociálního fondu, operačního programu pro oblast lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) č. 30 „Sociální ekonomika“ se podporují tyto zdravotně a sociálně znevýhodněné skupiny: osoby se zdravotním postižením; mládež a mladí dospělí 15-26 let ohrožení patologickými jevy nebo opouštějící ústavní výchovu; osoby bez přístřeší; osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody; oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané; osoby pečující o osobu blízkou; osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách; osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle než 1 rok vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR; další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, které byly (bezprostředně, tj. max. 3 měsíce před nástupem do zaměstnání) či jsou uživateli registrované sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

odvíjet od druhu práce, kterou v podniku daná osoba vykonává. Nemusí se tedy jednat o symbolickou nebo minimální mzdu, jak je často popisováno v charakteristikách chráněných pracovních dílen.

Jana Bayorová (2010, s. 47) je přesvědčena, že „přestože obě opatření deklarují téměř stejnou cílovou skupinu zdravotně znevýhodněných zaměstnanců, jsou v sociální firmě tito zaměstnanci v závislosti na aktivitách, požadavcích, zodpovědnosti a výkonech, které zvládají, blíže ke zdravým zaměstnancům než v chráněných pracovních dílnách.“

2.2 Podnikání

Pro upřesnění toho, co je podnikání uvádím definici z obchodního zákoníku č. 513/1991 Sb., kde se podnikáním rozumí soustavná činnost prováděna samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku.

Podnikání

V chráněné pracovní dílně není podnikání prioritou. Jedná se spíše o službu, prioritou je tedy zaměstnání. Na rozdíl tomu v sociální firmě je kladen důraz na konkurenceschopnost. Podnikání se řídí podnikatelským a marketingovým plánem (Fokus Praha o.s., 2007). Může se zdát náročnější však tyto plány oproti normálnímu podniku vytvořit. Sociální podnik musí mít v prvním identifikovány klíčové sociální a ekonomické cíle a pak jako u většiny podniků ve stejném oboru plánovat řízení provozu, odbytu, marketingu a finance (Svaz českých a moravských družstev, 2010).

Jak z textu vyplývá, osoby zakládající sociální firmy se chovají jako klasičtí podnikatelé, berou na sebe rizika a tím i tedy možnost bankrotu svého podniku. Proto, aby zmírnili obavy osob se zdravotním postižením, mohou tyto osoby získat příspěvek na mzdové náklady od úřadu práce podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Financování

Fokus Praha o.s. (2007) upozorňuje na skutečnost, že chráněné pracovní dílny jsou většinou ztrátové. Mohou však dostat příspěvek od úřadu práce na vytvoření chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu provozních nákladů. Dále mohou mít příjmy z vlastní činnosti a jiné dotace a granty.

V oblasti sociálních firem je financování ještě pestřejší. Stejně jako chráněné

dílny mohou dostat sociální firmy příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jelikož vytvářejí chráněná pracovní místa. Musí mít však min. 50 % příjmů z prodeje služeb či výrobků. Zpočátku mohou získat peníze z projektů a dotací v oblasti zaměstnávání nebo podpory zahájení podnikání např. nyní lze z Evropského sociálního fondu, kde pro oblast lidské zdroje a zaměstnanost je vydána výzva č. 30 „Sociální ekonomika“. Další možností je získat peníze ze soukromého sektoru např. sponzorství (Fokus Praha o.s., 2007).

Řekla bych, že pestrost zdrojů financování sociálních podniků vyžaduje důkladnost v oblasti finančního plánování a tím umožňuje rozvoj podniku. Díky tomu, že chráněné pracovní dílny bývají ztrátové, tak se s rozvojem příliš nepočítá.

Provoz z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podle Fokusu Praha o.s. (2007) v chráněných pracovních dílnách bývá provoz plně podřízen specifickým potřebám osob s postižením. V sociálních firmách je však provoz upraven s přihlédnutím ke specifickým potřebám zaměstnanců a jejich znevýhodnění. Jde však o cílené sledování a vyhodnocování vhodnosti úprav.

Myslím si, že se požadavky na provoz a jeho úpravy téměř shodují. Oba se určitým způsobem snaží vyhovět osobám se zdravotním postižením. Také ve výzkumné části této práce zaměstnanci s tímto souhlasí, uvádí že, se bere v úvahu jejich zdravotní postižení např. častější docházka k lékaři. Viz. str. 46.

Informovanost a prezentace

Chráněné dílny se prezentují jako služba zaměstnání. Naopak prezentace sociálních firem vychází již z jejich názvu. Prezentování vůči veřejnosti v sociální firmě však nevede k prohlubování stigmatizace osob se znevýhodněním (Fokus Praha o.s., 2007).

Podle mého názoru se poslední větou rozumí, že pokud dostanou osoby se zdravotním postižením práci, za kterou mají i odpovídající plat a zároveň se setkávají s osobami bez postižení, může se měnit názor veřejnosti. Tyto osoby také mohou získat nové zkušenosti a otevírat se jim nové možnosti.

Většina sociálních firem také neupozorňuje odběratele svých služeb ani veřejnost na své odlišení od běžných zařízení poskytujících veřejnosti obdobné služby.

Je to odůvodněno snahou fungovat jako běžné zařízení poskytující služby veřejnosti (Bayerová 2010).

2.3 Zaměstnávání

Státní politika zaměstnanosti dle zákona o Zaměstnanosti 435/2004 Sb. mimo jiné zahrnuje také opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Proto se, na typy opatření v obou formách organizací nyní zaměřím.

Znevýhodnění zaměstnanci

V chráněných pracovních dílnách bylo uvedeno podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., že musí v této organizaci pracovat nejméně 60% osoby se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Novela tohoto zákona snížila tento počet znevýhodněných osob pro získání příspěvku na částečnou úhradu vynaložených nákladů na mzdy na 50%.

Fokus Praha o.s. (2007) upozorňuje na skutečnost, že v sociálních firmách se jedná o 25-55% osob se znevýhodněním. Jsou to různé cílové skupiny zdravotně i sociálně znevýhodnění, kteří mají ztížený vstup na otevřený trh práce a zároveň využívají opakovanou nebo dlouhodobou podporu. Např. ve výzvě pro předkládání grantových projektů OP LZZ č.30 s názvem Sociální ekonomika se mluví o min. 40 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců sociálního podniku, kteří musí pocházet z cílových skupin.

Nepanuje tedy shoda, kolik procent zaměstnanců v sociální firmě má být znevýhodněných osob. Myslím si, že rozhoduje volba, která je závislá na představě poskytovatelů finanční podpory. Pokud tedy bude chtít získat sociální firma příspěvek podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., musí zaměstnávat minimálně 50% osob se zdravotním postižením.

V sociální firmě je možné uzavírat smlouvy s dobrovolníky, kteří pomáhají osobám se znevýhodněním zvládnout zadanou práci (Fokus Praha o.s., 2007). Nakolik je možné, aby v chráněných pracovních dílnách pracovali dobrovolníci, se mi nepodařilo najít informace.

Podle názoru Bayerové (2010) chráněné dílny považují své zaměstnance za

klienty, z čehož vyplývá vymezení vztahů na pracovišti. Naproti tomu sociální firmy usilují o „normální zaměstnání“, takové, které by se co nejdříve přiblížilo nechráněnému pracovnímu prostředí.

Obě instituce, které jsou uvedeny ve výzkumné části této práce, uvádí, že o tento příspěvek žádají stejně jako chráněné dílny. Viz. str. 47.

Pracovní smlouvy a mzdy

V chráněné pracovní dílně i v sociální firmě se uzavírají smlouvy na dobu určitou i neurčitou. U osob se znevýhodněním je obvykle nižší pracovní úvazek. v případě, kdy není v chráněných pracovních dílnách klient zaměstnancem, jedná se o sociální službu nebo službu pracovní rehabilitace, sepisuje se dohoda o poskytnutí služby. Mzda v chráněných dílnách je minimální, mohou být případné odměny z prodeje výrobku. Oproti tomu mzda v sociálních firmách odpovídá tržní mzdě na podobném pracovním místě daného regionu. Stejně mzdy pro osoby se znevýhodněním i pro osoby neznevýhodněné. Mohou také získat motivační odměny za vykonanou práci (Fokus Praha o.s., 2007).

Např. ve výzvě pro předkládání grantových projektů OP LZZ č. 30 s názvem Sociální ekonomika je i určeno, že minimální výše úvazku (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti) pro 1 zaměstnance z cílových skupin je 0,4. Není tedy podle této výzvy možné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na menší úvazek. Což si myslím, může být pro některé z těchto osob limitující a budou muset využívat pracovní rehabilitaci v chráněných pracovních dílnách.

Etické principy a vnitřní komunikace

Podle Fokusu Praha o.s. (2007) zákon neřešil etické principy v chráněných dílnách. V sociálních firmách jsou etické principy a vnitřní komunikace uvedeny ve standardu osm. Etické principy zahrnují respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principů rovných příležitostí a principů solidarity. Zaměstnanci jsou již při nástupu do práce seznámeni s těmito principy a pravidly vnitřní komunikace. Sociální firma ale také pravidelně informuje své zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.

Předpokládám, že hlavně poslední princip se v chráněných pracovních dílnách vůbec neřeší. Možná díky tomu, že rozvoj dílny není tak častý nebo se jedná jen o malé výtěžky z činnosti, které ještě nemusí znamenat ziskovost organizace, není kladen důraz

na informovanost zaměstnanců.

Organizační struktura

Organizační struktura se v obou případech, ale velmi liší. V chráněných pracovních dílnách se mluví o pracovním terapeutovi, který má na starost vypracování individuálních rehabilitačních plánů s klienty. Dále vedoucí, který zadává práce a vytváří výrobní programy jednotlivých dílen. Jedná se o jednu osobu, která zahrnuje více náplní práce. V sociální firmě je na vrcholu manažer, který řídí provoz a výrobní program. Pak jsou koučové, odborníci v oboru, ve kterém sociální firma podniká a poslední složku tvoří asistenti, většinou zdravotní nebo sociální pracovníci (Fokus Praha o.s., 2007).

V chráněné dílně je také jasně vymezeno, kdo je znevýhodněný zaměstnanec, tzv. klient a kdo jsou zaměstnanci „kmenoví“ poskytující vedení a podporu. Zatím co v sociální firmě a všech úrovních pracují jak zaměstnanci zdravotně postižení, tak bez postižení, rozhodující jsou jejich schopnosti (Bayerová, 2010).

Myslím si, že organizační struktura zkoumaných subjektů sociálního podnikání této práce odpovídá charakteru sociální firmy. Viz. příloha č. 3.

2.4 Podpora

Jak je známo osoby se zdravotním postižením se bez určité míry podpory v zaměstnání jen velmi těžko obejdou. Jakých oblastí se tato podpora týká, se snažím rozvinout v této podkapitole.

Adaptace

V chráněných pracovních dílnách je veden velmi individuální přístup k zaměstnancům při instruktáži, znázorňování pracovních postupů, nácviku činností, odborný dohled zdravotníků, rehabilitačních pracovníků a popřípadě dalších osob, které pomáhají při zdolávání psychických bariér, při adaptaci na nové podmínky i při odstraňování sociálních problémů. V sociálních firmách existuje systém zaškolení, úprava pracovních podmínek a prostředí a také externí psychosociální podpora (Fokus Praha o.s., 2007).

Soudím tedy, že v chráněných pracovních dílnách je proces adaptace více rozvinut, jelikož se jedná často o osoby, které jsou velmi vážně zdravotně postižené a je

potřeba více spolupracovat na začlenění do pracovního či pracovně rehabilitačního procesu.

Udržení

V publikaci je uvedeno, že v chráněných pracovních dílnách není kladen takový důraz na výkon. Pracovní doba je velmi přizpůsobená potřebám zaměstnanců. Např. mohou pracovat jen dvě hodiny a dvě hodiny odpočívat. Je zde tedy dán velký prostor pro pracovní či sociální rehabilitaci. V sociální firmě je poskytováno odborné vedení, průběžná podpora. Pracovní podmínky a prostředí jsou upraveny dle specifických potřeb zaměstnanců. Snaží se cíleně snižovat stres na pracovišti a tím poskytovat prevenci vyhoření pracovníků (Fokus Praha o.s., 2007).

Vyvozují tedy, že v sociálních firmách je potřeba více podporovat osoby na daném pracovním místě, jelikož je kladen důraz na zisk, musí být firma neustále v chodu. Pracovníci by měli neustále podávat pracovní výkon, a proto přizpůsobení pracovního místa zaměstnancům hraje důležitou roli.

Profesní rozvoj

V chráněných pracovních dílnách profesní rozvoj není většinou možný. V sociálních firmách je deklarována podpora profesního rozvoje zaměstnanců. Snaží se o rozumné přizpůsobení potřebám zaměstnanců, ale zároveň se snaží o maximální využití schopností a potenciálu všech zaměstnanců (Fokus Praha o.s., 2007).

Spolupráce

Chráněné pracovní dílny spolupracují především s úřady práce a organizacemi poskytujícími sociálně rehabilitační služby. Oproti tomu sociální firma využívá veliké spektrum kontaktů. Ať už se jedná o externí asistenty, kteří pomáhají zaměstnancům zvládnout přechod nebo asistují osobám se zdravotním postižením (Fokus Praha o.s., 2007).

Důležité je i zapojení sociální firmy do místní komunity, jelikož jak je uvedeno v principech sociálního podniku (TESSA, 2010), je důležité uspokojení přednostně místních potřeb a využívání především místních zdrojů. Nutné je podporovat zapojení místních aktérů do činnosti sociálního podniku. V manuálu pro sociální podnikatele (2010) je psáno, že se jedná např. představitele obcí a státní správy, organizace podporující místní rozvoj, komunitní skupiny, podnikatelské svazy, náboženské

organizace aj.

Obě zkoumané organizace však myslí, že toto kritérium, není možné zatím zcela zajišťovat. Jelikož spolupráce organizací v kraji se teprve rozvíjí. Viz. str. 44.

2.5 Současný stav obou typů organizací a inspirace ze zahraničí

Chráněná pracovní dílna má však již určitou tradici v českém prostředí. Jak už bylo řečeno, má snížit nezaměstnanost a napomoci osobám se zdravotním postižením uplatnit se na otevřeném trhu práce. Splňuje však vždy svůj účel? Nezůstávají tam osoby se zdravotním postižením řadu let, jen aby někde pracovaly? Např. Slowík (2007) již nevyjadřuje takové nadšení nad významem chráněných pracovních dílen. Tvrdí, že dnes již mají tyto dílny období svého největšího rozkvětu za sebou. Hovoří o nekonkurenceschopné práci v izolovaném prostředí kolektivu podobně handicapovaných lidí a ještě k tomu spíše za symbolickou odměnu rozhodně nesplňuje představy o optimální pracovní integraci osob s postižením.

Přes tyto negativní názory vznikají projekty, které naopak podporují rozvoj chráněných dílen. Příkladem může být příhraniční spolupráce mezi Jihočeským krajem a Horním Rakouskem, která se snaží podporovat osoby se zdravotním postižením v obou částech států rozvojem chráněných pracovních dílen.

Sociální podnikání se začíná teprve v českém prostředí rozvíjet. Obecně prospěšná společnost Nová ekonomika (2012) zatím uvádí padesát podniků, které se hlásí být sociálními firmami. Rozvoj pojmů sociální ekonomika a sociální podnikání v českém prostředí můžeme pozorovat kolem roku 2002, kdy se v Praze konala první konference sociální ekonomiky konané ve střední a východní Evropě (Dohnalová a kol., 2007).

Přesto sociální podnik není nová myšlenka v oblasti sociálních služeb. Řada komunitních služeb až po velké charity vyvinuly a nadále používají řadu podnikatelských strategických plánů, aby si zajistily svoje přežití a podporovaly sociální a hospodářské zájmy obcí (Gray, Healy, Crofst, 2003).

Itálie byla první, která v roce 1980 definovala pojem sociální podnik. Dnes se dělají úžasné objevy v oblasti sociálního podniku na obou stranách Atlantiku, zejména

v zemích Evropské unie a ve Spojených státech. Na tuto oblast se také začínají zaměřovat ve východní Asii a to především Japonsko a v Jižní Koreu. V Evropě lze tyto podniky najít především v rámci třetího sektoru (Defourny, 2008).

Subjekty sociální ekonomiky se ale v jednotlivých státech liší. Jako základní čtyři pilíře se uvádí družstva, vzájemné společnosti, asociace a nadace (Dohnalová a kol., 2007). Pro představu se zabýváme státy Evropské unie, které mají za sebou již nějaké zkušenosti se sociálním podnikáním.

Ve Francii má sociální ekonomika již dlouholetou tradici. Převládají zde družstva, vzájemnostní společnosti, asociace a nadace. Tyto subjekty vycházejí vstříc novým potřebám společnosti. Asociace a nadace reagují na potřebu poskytování dalších sociálních služeb pro snižování sociální nerovnosti. Další zemí, která má podobnou strukturu subjektů sociální ekonomiky je Itálie. Sociální ekonomika je zde důležitým zdrojem podnikání a pracovních míst v regionech, kde to pro tradiční podniky není zajímavé, zejména pro možné nízké zisky (Dohnalová a kol., 2007).

Také v Německu můžeme mluvit o rozvoji sociálních podniků, i když prostor mezi trhem a státem zde není jasně definován ani v právním, ekonomickém a politickém smyslu. Charakteristika třetího sektoru je v Německu definována prostřednictvím specifických principů a popisu zvláštního zaměření jejich ekonomických aktivit. Mnoho subjektů sociální ekonomiky bylo zakládáno jako reakce na rostoucí počet nezaměstnaných osob v polovině osmdesátých let dvacátého století. Právní formou dominovaly asociace a společnosti s ručením omezeným (Dohnalová a kol., 2007).

Ve Švédsku se začínají rozvíjet sociální výrobní družstva, které vznikají vedle různých sdružení a nadací, které patří mezi již tradiční formy organizací sociální ekonomiky. Koncept sociální ekonomiky byl představen v době vstupu této země do Evropské unie v roce 1999 (Dohnalová a kol., 2007).

Inspirací pro nás může být Velká Británie, kde je již značně rozvinutá síť sociálních podniků. Existuje zde také silná podpůrná struktura po sociální podnikání, kterou tvoří státní i nestátní organizace a instituce, které poskytují podporu a poradenství začínajícím sociálním podnikům. Sociální podnik ani sociální firma však nejsou v legislativě vymezeny. Přesto vznikají jako společnosti s ručením omezeným, průmyslové a spotřební společnosti nebo společnosti kapitálové účasti.

Podle Janelle Kerlin (2006) je koncept sociálního podniku ve Spojených státech amerických mnohem širší a zaměření na podnikání v zájmu vytváření příjmů je ještě větší. V akademických kruzích se sociálním podnikem rozumí i ty organizace, které spadají do ziskové sféry a zabývají se společensky prospěšnými aktivitami (firemní dobročinnost, společenská odpovědnost).

Přestože tedy existují rozdílné subjekty sociální ekonomiky v jednotlivých zemích Evropské unie, jsou definovány určité společné rysy. Evropská komise pro podnikání a průmysl uvádí, že subjekty sociální ekonomiky pramení z ekonomických, sociálních a kulturních potřeb svých členů, také jejich hlavním účelem není dosažení výnosu z kapitálu, jsou obecně řízeny v souladu s principem „jeden člen, jeden hlas“, měli by být flexibilní a inovativní, musí umět reagovat na měnící se sociální a ekonomickou situaci a většina z nich je založena na dobrovolné účasti, členství a odhodlání (Hunčová, 2007).

Identifikujeme však také mnoho překážek rozvoje subjektů sociálních ekonomiky, jak na evropské úrovni, tak v českém prostředí. Podle centra pro výzkum neziskového sektoru (2005) se dělí bariéry rozvoje na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní překážky patří to, že organizační model většiny sociálních podniků zůstává křehký. Je založený pouze na definovaných pravidlech a vzájemné důvěře mezi členy, kteří sdílejí společný cíl. Také se mluví o nízkém povědomí, které obecně panuje o sociální ekonomice. Mezi další slabý článek sociální ekonomiky patří to, že podniky se transformují v některou právní formu, které je lépe definovaná a společensky akceptovatelnější, ale postrádají schopnost udržet a rozvinout inovativní charakteristiky nových organizačních forem. Dále se mluví o vysokých nákladech na kontrolu a řízení obecně, jelikož se vysoce rozmanitá struktura organizace může zdát neefektivní, neboť jednotliví participanté mohou mít různé zájmy a tím zpomalovat reakci organizace na měnící se prostředí. Sociální podniky mívají spíše menší velikost, což může být následkem siných vztahů k místní komunitě a její kontroly.

Mezi vnější bariéry rozvoje patří přesvědčení některých zemí, že obchodní společnosti spolu s aktivní veřejnou politikou jsou schopny efektivně vyřešit všechny sociální problémy a uspokojit obecnou poptávku po sociálních službách. Což vyplývá z podceňování schopností a možností neziskového sektoru. Bariéru vidí i v nastavení sociální politiky a politiky pracovních trhů. Kdy překážkou rozvoje sociální ekonomiky v řadě evropských zemí je rigidita sociálních systému. Jedná se o pasivní přístup

získávání podpory, místo využívání potenciálů znevýhodněných osob. Třetí vnější překážkou je absence právních forem vhodných pro sociální podniky. Kromě toho je rozvoj sociální ekonomiky limitován i omezeným přístupem k veřejným zdrojům. Podpůrné veřejné programy většinou se omezují na podporu konkrétní právní formy či jasně vymezené typy organizací (Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2005).

Proto evropská komise pořádala 18 listopadu roku 2011 konferenci s názvem Podpora sociálního podnikání v Evropě, která měla za cíl navrhnout odpovídající politiky na podporu rozvoje toho podnikání. Je tedy vidět, že na podpoře a rozvoji sociálního podnikání se dnes pracuje již usilovněji.

Podle studie infrastruktury sociální ekonomiky (2011) v ČR, která je vyústěním práce Tematické sítě pro sociální ekonomiku, lze situaci sociálních podniků v ČR charakterizovat následujícím způsobem. Pojetí sociálního podniku je velmi široké. Velký důraz se klade na to, aby ekonomický a sociální cíl byly v rovnováze. V současnosti se většina podniků zaměřuje na zaměstnávání znevýhodněných osob. Je důležité zmínit, že řada z nich má status chráněné dílny, zaměstnává tedy osoby se zdravotním postižením. Nestátní neziskové organizace sociálně podnikají nebo chtějí v rámci doplňkové činnosti s cílem použít zisk na financování své hlavní obecně prospěšné činnosti či svého poslání.

Jak již bylo řečeno, je tu velké zastoupení sociálních podniků se statutem chráněné pracovní dílny. Proto dále představuji oblasti chráněných dílen, které by měly projít procesem transformace, pokud chtějí být sociálními firmami.

Fokus Praha (2012) upozorňuje na skutečnost, že pokud se chce chráněná pracovní dílna transformovat na sociální firmu, musí splnit tři podmínky. Proces transformace probíhá v oblasti podnikání. Při transformaci je potřeba posílit podnikatelský potenciál. Přináší to sebou změny ve výrobním programu, nebo jeho modifikace, investice do vybavení a zařízení firmy příp. změny stávajících prostor, v níž by bylo třeba náročnější program realizovat. Druhým bodem je oblast zaměstnávání, jelikož sociální firma podniká, je potřeba k tomu přizpůsobit i personální obsazení. Kromě zaměstnání nových manažerů, se může také jednat o osobu, která bude poskytovat psychosociální podporu při procesu transformace klientům. Třetím bodem je vytvořit podpůrné prostředí. Pracovní podmínky jsou v sociální firmě náročnější než v chráněné dílně, jelikož se snaží co nejvíce přiblížit podmínkám na otevřeném trhu

práce. Pracovní asistenti poskytují průběžnou či opakovanou psychosociální podporu např. v situaci, kdy zaměstnanec práci nezvládá. Pracovní podmínky je třeba v případě potřeby přizpůsobit zaměstnancům (úpravy pracovní doby, více přestávek aj.)

Na základě rozboru a doplnění jednotlivých bodů tabulky je zřejmé, že se oba typy organizací velmi podobají, přesto pokud se chce chráněná pracovní dílna stát sociální firmou, musí se podle Fokusu Praha o.s. transformovat v třech oblast. Proto jsem se rozhodla, zaměřit na organizaci Senza družstvo chráněná dílna Prostějov, která je uvedena v seznamu sociálních firem a zároveň je označena jako chráněná dílna. Druhou organizací mého výzkumu je pak Spolek Trend vozíčkářů o.s. v Olomouci. Tento spolek byl vybrán kvůli tomu, že sociální podnikání je jen jedna z činností, kterou vykonávají. Nezaměřují se tedy jen na samotné podnikání.

Na těchto institucích bych chtěla ověřit, zda splňují podmínky sociální firmy, nebo se více podobají definici chráněné pracovní dílny.

Zvolila jsem dvě organizace z Olomouckého kraje. Myslím si, že spousta výzkumů je zaměřena na Středočeský kraj, protože zde je zatím nejvíce organizací zabývajících se sociálním podnikáním. Z tohoto důvodu jsem rozhodla udělat průzkum v jiném kraji. Výběr tohoto kraje byl odvozen od organizace Senza družstvo chráněná dílna Prostějov, protože deklarují průběh dvou právních forem.

3 Výzkumná část

Tato část je rozdělena na pět podkapitol. Nejdříve se věnuji cíli šetření, dále rozvádím metodologickou stránku výzkumu, upřesňuji základní informace o zkoumaném vzorku, pak se již věnuji analýze a interpretaci získaných dat a poslední pasáž tvoří shrnutí výsledků výzkumu.

3.1 Cíl šetření

Cílem výzkumné části je ověřit, nakolik vybrané organizace splňují charakteristiku sociálních firem. Charakteristika sociálních firem je vyjádřena standardy sociálních firem viz. příloha č. 2. Tento cíl bych chtěla naplnit na základě dvou případových studií. Smyslem tohoto výzkumu je přinést bližší informace a závěry o tom, na jaké úrovni rozvoje v oblasti sociálního podnikání v ČR pohybují. Zda se dá hovořit o podnikání, nebo organizace inklinují k charakteru chráněných pracovních dílen.

Senza družstvo chráněnou dílnu Prostějov jsem si vybrala, protože zaměstnává 29 osob se zdravotním postižením v trvalém pracovním poměru. Realizuje tři služby: vývařovnu s jídelnou, prádelnu a mandlovnu a univerzální dílnu. A také proto, že funguje již od roku 2000 a proto si myslím, že má již důležité zkušenosti.

Druhou institucí mého výzkumu je Spolek Trend vozíčkářů o.s. v Olomouci. Tento spolek byl zvolen kvůli tomu, že sociální podnikání je jen jedna z činností, kterou vykonávají. Nezaměřují se tedy jen na samotné podnikání.

3.2 Metodologie

Vzhledem k tomu, že neexistuje v českém prostředí žádná právní forma, která by určovala, jak má sociální firma vypadat, proto pro určení podmínek využívám standardy

sociální firmy¹², které jsem již zmiňovala.

Pro realizaci svého výzkumu jsem se rozhodla zvolit kvalitativní přístup, jelikož jak uvádí Švaříček a Šed'ová (2007) podstatou tohoto výzkumu je doširoka rozprostřený sběr dat, bez toho, že by na začátku byly stanoveny základní proměnné. Jde tedy o to do hloubky a kontextuálně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací. Podle Dismana (2000) je také tento přístup specifický svou pružností, neboť výzkumník může v průběhu výzkumu upravovat na začátku stanovené výzkumné otázky a celkově modifikovat výzkumný plán. V této práci byly také na počátku stanoveny pouze témata rozhovoru a předběžná osnova otázek, takže byl ponechán prostor individualitě respondentů.

Ze základních pojetí kvalitativního výzkumu jsem si vybrala případovou studii, protože jak konstatuje Hendl (2005) v případové studii jde o zachycení složitosti případu, o popis vztahů v jejich celistvosti. Předpokládá se, že důkladným prozkoumáním jednoho případu lépe porozumíme jiným podobným případům. Objekty případových studií mohou být různé. „Zkoumají se firmy, školy, odborové organizace, implementace programů a intervencí, kultura organizací, procesy změn a adaptací. Cíle jsou různorodé – hledání nejlepšího vzorce chování, zavedení určitého typu řízení, evaluace, zkoumání procesů změn a adaptace (Hendl, 2005, s. 105).“

Data zjišťuji pomocí srovnání dvou případových studií. Jednotlivé požadavky ověřuji prostřednictvím obsahové analýzy (webových stránek a zveřejněných dokumentů), dotazníku a polostrukturovaných rozhovorů. Abych dosáhla detailního a komplexního porozumění případům, redukuji vzhledem k rozsahu mé práce množství zkoumaných případů.

Dílčí výzkumné otázky:

Dílčí výzkumné otázky vycházejí ze stanoveného cíle, jehož účelem je ověřit, nakolik vybrané organizace splňují charakteristiku sociálních firem.

¹² Standardy sociálních firem jsou obsaženy v příloze č.2.

1) *Jakým způsobem vaše organizace vznikla? Např. transformace z chráněné dílny, na „zelené louce“ aj.*

Účelem zjištění je, zda ovlivňuje způsob založení firmy její charakter a rozvoj. Metoda získávání dat je narativní rozhovor s vedoucím provozu.

2) *Myslíte si, vaše organizace splňuje charakteristiku sociálních firem?*

Účelem zjištění, je zamyšlení se nad situací sociálních firem v ČR. Metoda získávání dat je narativní rozhovor.

3) *Splňujete kritéria standardů sociálních firem?*

Účelem zjištění je, nakolik splňují jmenované organizace kritéria standardů sociálních firem.

Pro ověření standardů sociálních firem používám standardy vytvořené občanským sdružením Fokus Praha, jelikož jsou zatím jediné, které se objevily v této oblasti viz. příloha č. 2. Metodou získávání dat je dotazník s přesně stanovenými otázkami.

4) *Pracoval jste dříve někde jinde v chráněné pracovní dílně? Pokud ano, srovnajte nyní s Vaší pozicí v sociální firmě.*

Účelem zjištění je, schopnost formulovat odlišnosti práce v obou typech organizací. Metodou získávání dat jsou rozhovory se zaměstnanci sociálních firem.

5) *Co je ve vaší organizaci dobré a v čem vidíte rezervy?*

Účelem je pojmenovat vlastními slovy současný stav organizace. Metodou získávání dat je narativní rozhovor s vedoucím provozu a zaměstnanci.

Metodologické limity výzkumu

Podle Dismana (2005) existuje několik druhů zkreslení, které se mohou vyskytnout u kvalitativního výzkumu. Jedná o omezení schopnosti generalizace závěrů, přes vliv zkoumaných osob na redukci informace až po vliv výzkumníka samotného na výsledky a nutnost s těmito jevy počítat a snažit se jim předcházet.

Myslím si, že v mé práci je limitem počet rozhovorů se zaměstnanci. Soudím, že tři rozhovory v každé organizaci, nemusí být dostatečným ukazatelem o stavu organizace, proto tedy používám pro doplnění obsahovou analýzu dokumentů.

Rozhovory s podřízenými zaměstnanci jsou uskutečňovány vždy jen v jedné

oblasti podnikání dané organizace. Tedy ve firmě Senza družstvo chráněná dílna se jedná o univerzální dílnu, kde byly rozhovory se zaměstnanci uskutečněny. Ve Spolku Trend vozíčkářů Olomouc je tato ústní část výzkumu uskutečňována se zaměstnanci z oblasti digitalizace dokumentů. Soudím, že tato skutečnost tedy může mít vliv na otázku co je vaší organizace dobré a v čem vidíte rezervy. Zaměstnanci se mohou více zabývat oblastí, ve které pracují.

3.3 Základní informace o zkoumaném souboru

V této části se snažím shrnout základní informace o zkoumaném vzorku, aby bylo lépe zřetelné, z čeho výsledky výzkumu vycházejí.

Senza družstvo, chráněná dílna Prostějov

Organizací, která stála za vznikem družstva je občanské sdružení Lipka. Posláním a cílem občanského sdružení Lipka je sdružování občanů na základě společného zájmu, kterým je pomoc, podpora a vyvíjení aktivit směřujících ku prospěchu osob se zdravotním postižením.

Cílem této hlavní činnosti je vytváření odpovídajícího zázemí, podmínek a prostředí pro výchovu, vzdělávání, zájmové a terapeutické činnosti směřující k jejich všestrannému rozvoji, socializaci a integraci do každodenního života společnosti.

Na základě tohoto poslání a cíle vznikla organizace Senza družstvo, chráněná dílna Prostějov, která se jako jedna z prvních v ČR hlásila k pojmu sociální družstvo. Vznikla v roce 2000 za účelem pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.

Je rozdělena na tři oblasti: vývařovna, jídelna; prádelna, mandlovna; univerzální dílna.

V současné době zaměstnává organizace 30 pracovníků a z toho je jich 29 se zdravotním postižením.

Od Ministerstva průmyslu a obchodu ČR získala v roce 2005 ocenění za mimořádný přínos v oblasti integrace občanů se zdravotním postižením. Také je držitelem certifikátu kvality ISO 9001:2008.

(Dostupné na WWW <http://www.senzapv.cz/index.php>)

Spolek Trend vozíčkářů o.s. Olomouc

Jedná se o nestátní neziskovou organizaci občanské sdružení s registrací u Ministerstva vnitra. Organizace vznikla v roce 1994 a sociálnímu podnikání se začala věnovat v roce 2008.

Posláním organizace je napomáhat všestranné integraci těžce tělesně postižených občanů a vytvářet podmínky pro prosazování rovnoprávného a rovnocenného postavení člověka s fyzickým a kombinovaným postižením ve společnosti. Hlavní důraz přitom není kladen na sociální zabezpečení a pasivní péči, ale na vytvoření rovnoprávných podmínek (rovnost možností), ve kterých se budou moci i občané se skutečně těžkým zdravotním postižením o sebe postarat především sami – případně se o sebe postarají s pomocí svých osobních asistentů. Organizace podporuje úsilí o zlepšení životních i sociálních podmínek vlastní aktivitou vozíčkářů.

Tato organizace se kromě oblasti sociálního podnikání věnuje osobní asistenci, sociální rehabilitaci, volnočasovým aktivitám, sociálnímu poradenství a půjčování kompenzačních pomůcek.

Sociální podnikání je rozděleno na dvě oblasti. V jedné se věnují digitalizaci dokumentů. To znamená, že převádí papírové doklady (např. mapy, archiválie aj.) do elektronické podoby. Tady pracuje 10 osob se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním. Druhé zaměření se nazývá Call centrum. Je to místo, které umožňuje hromadné zpracování příchozích a odchozích telefonních hovorů. Zde je zaměstnáváno 15 osob se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním.

(Dostupné na WWW <http://www.trendvozickaru.cz/index.html>; Výroční zpráva organizace, 2010)

3.4 Analýza a interpretace získaných dat

Nyní se snažím odpovědět na jednotlivé dílčí otázky. Odpovědi uvádím z obou organizací.

- 1) *Jakým způsobem vaše organizace vznikla? Např. transformace z chráněné dílny, na „zelené louce“ aj.*

Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

Vedoucí uvádí, že organizace vznikla z podnětu občanského sdružení Lipka Prostějov. Cílem tohoto sdružení je pomáhat osobám se zdravotním postižením v nejrůznějších oblastech. Tato organizace byla založena v roce 1992 za pomoci rodičů, přátel a odborníků. V roce 2000 se rozhodla rozšířit své služby i na oblast zaměstnání. Důvodem byla neutišitelná situace těchto osob na trhu práce. Občanské sdružení Lipka přetransformovala tuto organizaci na samostatný právní subjekt. Přesto, že organizace nevznikla transformací z chráněné dílny, tak si vedoucí provozu myslí, že chráněné dílně je organizace velmi podobná už i proto, že čerpá ze zákona o zaměstnanosti příspěvek na zaměstnávání těchto osob.

Spolek Trend vozíčkářů o.s. Olomouc

Také tato organizace podle odpovědi vedoucího vznikla přímo za účelem podnikání, neproběhla tu tedy transformace z žádného podnikatelského či z neziskového subjektu. Nejdříve se začalo s digitalizací dokumentů a pak se rozvíjelo teprve call centrum. Toto centrum bylo nejdříve výcvikové pracoviště a potom tedy přešlo na podnikatelský subjekt.

- 2) *Myslíte si, vaše organizace splňuje charakteristiku sociálních firem?*

Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

Dle názoru vedoucí, to ještě nejde jednoznačně říci. Zatím žádné standardy kvality nemají vypracované. Řídí se však normou ISO 9001:2008, což je zavazuje vyrábět výrobky určité kvality.

Spolek Trend vozíčkářů o.s. Olomouc

Také vedoucí v této organizaci uvádí, dneska sociální firma nemá ještě

v legislativě žádnou oporu. Je toho názoru, že o sociálním podnikání můžeme hovořit jako o jakémkoli podnikání, protože není rozdíl mezi sociálním podnikáním a podnikáním. Důležité je mít podporu od úřadu práce na svou cílovou skupinu zaměstnanců. Jinak v podnikání je to jedno, buď se na trhu uchytí, nebo ne.

Hovoří o tom, že se u nás na ukotvení sociálního podnikání v legislativě pracuje. Existují však nějaké principy, kterými se již sociální firmy řídí. To je například to, že sociální firma zisk znovu investuje do podnikání za stejným účelem. Díky tomu, že však zatím legislativa není, existuje podpora jen na osoby se zdravotním postižením. Tuto podporu tedy nemohou žádat lidé, kteří se snaží zaměstnávat např. osoby po výkonu trestu odnětí svobody. Dále je toho názoru, že zatím neexistuje podpora osob, které podnikání vedou.

Myslí si, že také práce v sociální firmě je vhodnější v pro osoby s lehčím zdravotním postižením. Ty i přesto jsou zaměstnávány jen na půl úvazku a musí mít častější přestávky.

Vznik většinou vychází z iniciativy občanských sdružení, tedy oni se sociálním podnikáním začínají. Je toho názoru, že by měli takové organizace vznikat, jelikož dnes si zaměstnavatelé rozmyslí, zda těmto osobám nabídnout práci, neboť se firmy zaměřují na výkonnost a navíc ne každá práce je pro ně vhodná.

3) *Splňujete kritéria standardů sociálních firem?*

Standardy kvality sociálních firem jsou rozděleny do 13 standardů. Splnění těchto standardů závisí na plnění jednotlivých kritérií standardů. Kritérií je dohromady 44. Pro účel této práce byly dány možnosti naplnění kritéria. Organizace může splňovat kritérium zcela, částečně, nebo vůbec.

Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

Z dotazníkových odpovědí vedoucí tato organizace splňuje 33 kritérií zcela, 7 částečně a 4 vůbec.

Nejméně kritérií splňuje organizace v oblasti spolupráce. Sociální firma by podle tohoto standardu měla spolupracovat s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.

Nejvíce odpovědí splnění kritéria jen částečně se objevuje ve standardu poslání sociální firmy. Podle tohoto standardu by měla sociální firma veřejně deklarovat 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.

Dle vedoucí plní zcela standardy: provoz sociální firmy, znevýhodnění zaměstnanci, pracovní smlouvy a mzdy, etické principy a vnitřní komunikace, organizační struktura, adaptace a udržení.

Spolek Trend vozíčkářů o.s. Olomouc

Z dotazníkových odpovědí vedoucího této organizace vyplývá, že splňují zcela 34 kritérií, 10 částečně, 0 vůbec.

Také je nejvíce odpovědí splnění kritéria částečně nachází ve standardu poslání sociální firmy. Zcela naplňují dle vedoucího standardy v oblasti podnikání, financování, standard provoz sociální firmy, pracovní smlouvy, organizační struktura, adaptace a udržení.

4) Pracoval jste dříve někde jinde v chráněné pracovní dílně? Pokud ano, srovnajte nyní s Vaší pozicí v sociální firmě.

Osloveni byli vždy dva zaměstnanci v každé organizaci. Tedy ze čtyř oslovených zaměstnanců má jen jeden člověk zkušenost práce v jiné organizaci typu chráněná pracovní dílna. Dvakrát z rozhovorů vyplynulo, že dříve byli nezaměstnaní a nikde předtím nepracovali. Jeden respondent jako důvod uváděl, že to dříve politický režim osobám se zdravotním postižením většinou neumožňoval.

Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

Respondent dříve pracoval ve Vyškově v chráněné dílně. Jednalo se o roky 1993 – 2001. Při srovnání těchto dvou organizací řekl, že „se mu to zdá stejný“. Jako důvod uvádí, že „pokud možno se dělají věci, které nikdo nechce dělat. Pokud možno, to chtějí všichni ostatní zadarmo, nebo za co nejmenší“.

Myslím si, že respondent porovnání organizací uváděl obecně, jelikož dříve pracoval na pozici dělníka a nyní je ve firmě mistrem. Z tohoto důvodu soudím, že se určitě změnilo již něco alespoň z tohoto důvodu, ale respondent se zaměřil na pojetí organizací celkově.

5) *Co je ve vaší organizaci dobré a v čem vidíte rezervy?*

Tato otázka byla položena, jak zaměstnancům, tak vedoucím provozu.

Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

V odpovědi na tuto otázku se shodují oslovení respondenti na tom, že je dobré aspoň to, že někdo něco pro osoby se zdravotním postižením dělá. Mají ještě nějaké volné místnosti, které byly využívány, ale nyní se v nich nepracuje. Je tedy možné ještě zvýšit pracovní kapacitu. Zaměstnanci vidí výhodu v pracovní době, která je kratší než u osob bez zdravotního postižení. Dále také to, že si při práci mohou dělat častěji přestávky.

Jako nevýhodu uváděla vedoucí pracovnice to, že dosud v organizaci nepracuje sociální pracovnice, která by jí pomáhala při práci s osobami se zdravotním postižením. Je tedy na všech 39 zaměstnanců se zdravotním postižením sama. Velkou nevýhodu spatřuje v tom, že své zaměstnance musí vybírat podle schopností, nelze tedy přijmout osobu se zdravotním postižením, která nebude schopna plnit předepsané pracovní povinnosti v určité kvalitě. Jsou tedy ovlivněni požadavky odběratelů, a aby firma měla určitý zisk, potřebuje vyrábět kvalitní výrobky v dohodnutém čase. Snem organizace je v příštích letech vytvořit terapeutickou dílnu, kde by pracovali osoby, které nejsou při práci tak samostatné.

Zaměstnanci této organizace vidí nevýhodu v tom, že není nyní dostatek práce. Bylo by potřeba zajistit více zakázek. Oba by chtěli pobírat větší plat, ale to odůvodňovali tím, že je to asi stejné všude. Jak už jsem uváděla výše, odběratelé by chtěli zaplatit co nejméně peněz za odvedenou práci.

Spolek Trend vozičkářů o.s. Olomouc

Vedoucí tohoto oddělení upozorňuje na skutečnost, že bylo dobré už i to, že se podařilo rozběhnout digitalizaci dokumentů. Osoby se zdravotním postižením se musely naučit zvládat požadavky, které jim byly dány. Hovoří o tom, že určitě existují rezervy jako v každé firmě. Mohou se rozvíjet dál, ale začátky jsou vždy těžké. V ČR je situace sociálního podnikání v začátcích a je tedy důležité toto podnikání podporovat i ze strany státu.

Zaměstnanci shledávají dobré to, že se bere v úvahu jejich zdravotní postižení např. častější docházka k lékaři. Na druhou stranu jsou rádi, že se dělá v klasické firmě se všemi povinnostmi i výhodami. Jak uvádí respondent „Nebere se tak ohled.“ Tím je

myšleno to, že musí splnit stanovené požadavky práce.

Další výhodu vidí zaměstnanci v tom, že dostávají odpovídající peníze za vykonanou práci. Jeden respondent také srovnal zaměstnání v chráněné pracovní dílně a v sociální firmě, přestože v jiné organizaci dříve nepracoval. Svůj pohled prezentuje takto: „Trošičku jinačí druh práce, než oproti chráněné dílně, kde se třeba montují nějaký propisky nebo takovýchle věci, ale je to práce, u které musíte přemýšlet. Rozvíjí to kreativitu“. Byl uváděn osobní rozvoj např. učení pracovat na PC. Také přijdou na jiné myšlenky, protože nesedí celý den doma.

V organizaci existuje agentura zaměstnávání, která nabízí své zaměstnance dalším firmám. Podařilo se domluvit přechod např. na pracovní místo do kanceláře policie ČR.

Nevýhodu shledávají v tom, že je potřeba vybírat ty zaměstnance, kteří unesou kroniky, protože některé jsou objemově velké a těžké. Kdo by nemohl tyto předměty uzvednout, tak by musel mít k ruce asistenta.

Nevýhodou je pro oba zaměstnance to, že firmy se snaží šetřit a proto mají nyní málo práce. Také plány na rozvoj organizace byly větší, ale vzhledem k tomu, že začala vznikat v období hospodářské krize, muselo se z některých požadavků ustoupit.

3.5 Shrnutí výzkumné části

Cílem výzkumné části bylo ověřit, nakolik vybrané organizace splňují charakteristiku sociálních firem.

Obě organizace vznikly přímo za účelem sociálního podnikání, neprošly tedy žádnou transformací. Myslím si tedy, že nebyly ovlivněny charakterem chráněné pracovní dílny, ale protože zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, čerpají stejné příspěvky od úřadu práce jako chráněné dílny.

Obě instituce upozorňují na skutečnost, že nelze přesně říci, zda zcela splňují charakteristiku sociální firmy, jelikož zatím není legislativní ukotvení sociálního podnikání. Existují však principy, kterými se již sociální firmy řídí. Ze strany státu máme podporu pro osoby se zdravotním postižením, ale ne pro ostatní znevýhodněné skupiny např. osoby po výkonu trestu odnětí svobody. Dále se oba subjekty shodují na tom, že sociální firmy zaměstnávají spíše osoby s lehčím zdravotním postižením.

Zatím ani jedna z organizací nemá vypracované své vlastní standardy sociální firmy. Zda však kritéria standardů kvality sociální firmy podle Fokusu Praha o.s. plní, jsem ověřovala. Oba podnikatelské subjekty podle vedoucích provozů splňují kritéria zhruba na 73%. Obě organizace se shodují na tom, že standard poslání sociální firmy zatím zcela nesplňují. Poslání Spolku Trend vozíčkářů vychází z obecného poslání organizace a poslání organizace Senza družstvo chránění dílna také vychází z poslání občanského sdružení Lipka Prostějov.

Obě instituce se shodují na tom, že vnímají velmi užitečné to, že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Rezervy zde existuje stejně jako v každé firmě. Sociální podnikání je v ČR teprve v rozvoji, kdy tedy není jasně vymezená podpora ze strany státu. Dále se obě organizace shodují na tom, že si musí své zaměstnance vybírat. Není tedy možné zaměstnat všechny osoby se zdravotním postižením, které se ucházejí o práci. Jedná se tedy o osoby s lehčím zdravotním postižením.

Zaměstnanec Spolku Trend vozíčkářů také uvedl, že v sociální firmě se jedná o trochu jiný druh práci než v chráněné dílně, kde se např. montují propisky. V sociální firmě se jedná o práci, při které se musí přemýšlet, rozvíjí to tedy kreativitu osob.

Z případových studií tedy vyplývá, že úroveň sociálních firem se zvyšuje. Sociální firmy v ČR, ale zatím nejsou jednotné v oblasti vymezení svého působení v oblasti sociálního podnikání. Doporučila bych tedy na tomto pojmovém určení více spolupracovat a čerpat inspiraci ze zahraničí, kde mají již mnohaleté zkušenosti.

Závěr

Cílem práce bylo zabývat se možností pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením a zjistit, zda může organizace splňovat charakteristiky chráněné pracovní dílny i sociální firmy ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zjistila jsem, že člověka velmi ovlivňuje to, zda se s postižením již narodil, nebo je získal v pozdějším věku. Vrozené postižení má vliv již na vývoj dítěte. Výhodou je, že se dítě žijící s postižením od narození se lépe adaptuje. Získané postižení sice méně zasahuje do vývoje osobnosti, ale většinou způsobuje trauma, které je velice subjektivně vnímáno.

Z vývojové psychologie vyplývá, že člověk v dospělém věku se snaží být ekonomicky nezávislý a proto si hledá práci. Tuto teorii také potvrzuje Abraham Harold Maslow, který nazývá tuto potřebu schopností seberealizace. Také osoby se zdravotním postižením mají stejné potřeby, jako ostatní lidé. Mohou však nastat situace, kdy je nemohou realizovat pro své funkční nebo orgánové postižení či poruchu obvyklým způsobem.

Na jedno chráněné pracovní místo vychází v ČR 31 osob se zdravotním postižením, proto tedy mají tito lidé větší bariéry při integraci na trhu práce. Na výběr povolání má samozřejmě vliv postižení i jeho typ, prostředí, míra začlenění do společnosti, zvyky ve společnosti a nabídka možností přípravy na povolání. Některá povolání jsou vzhledem ke zdravotnímu postižení vyloučena. Dnes se mohou osoby se zdravotním postižením připravovat na budoucí povolání ve specializovaných středních školách a učilištích, ale také je již možné, aby navštěvovali ostatní školy, kde mohou třeba s dopomocí navštěvovat klasické třídy.

Právo na zaměstnání je dnes součástí mnoha směrnic vydaných v Evropě. Jedná se např. o směrnici 2000/78/ES. Dále se objevuje v doporučení Rady Evropy z roku 2003, ale také v akčním plánu Rady Evropy z roku 2005. V České republice se jedná o Listinu základních práv a svobod a především o zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci se uskutečňuje v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. Jak už jsem zmiňovala podle novely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. z roku 2012 je pojem chráněná pracovní dílna sloučen s pojmem chráněné pracovní místo. Přesto organizace s názvem chráněná dílna nepřestaly v českém prostředí existovat.

Z odpovědí uvedených organizací (kap. 1.) vyplývá, že ke změnám v chráněných dílnách vzhledem k novele zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. z roku 2012 zatím nedošlo. Organizace uvádí, že je pořád hodně nejasností kolem registrace chráněného pracovního místa, proto čekají, co přinese druhá polovina roku.

Druhy zdravotního postižení jsou podle zákona o sociálních službách 108/2006 Sb. tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení. Osoby se zdravotním postižením mohou pracovat na trhu práce. Většinou se ale jedná o chráněné zaměstnávání, jelikož je potřeba upravit pracovní podmínky pro tyto osoby. Často se mluví o chráněných pracovních dílnách, ale také se hovoří o výrobních družstvech a podnicích, které zaměstnávají většinu osob se zdravotním postižením, jenž bývají často nazývány sociálními firmami.

Chráněná pracovní dílna a sociální firma vycházejí z nadřazených pojmů sociální ekonomie a sociální ekonomika. Sociální ekonomika v ČR může přinést nová pracovní místa pro osoby, které jsou nejvíce ohroženy na trhu práce. Sociální podnikání se v českém prostředí teprve rozvíjí. Obecně prospěšná společnost Nová ekonomika zatím uvádí padesát podniků, které se hlásí být sociálními firmami. Rozvoj pojmů sociální ekonomika a sociální podnikání v českém prostředí můžeme pozorovat kolem roku 2002, kdy se v Praze konala první konference sociální ekonomiky konané ve střední a východní Evropě.

Oba subjekty mohou zřídít jak fyzické, tak právnické osoby. Omezení z hlediska zřizovatele se může vyskytnout jen z druhu právní formy, kterou si tyto organizace vyberou. Např. podle zákona č. 513/1991 Sb., obchodníku zákoníku musí založit družstvo minimálně 5 fyzických nebo 2 právnické osoby. Dnes tedy může družstvo existovat jako chráněná dílna, nebo sociální firma či být obojím, jak vyplývá

z výzkumu, kde pracuji s organizací Senza družstvo chráněná dílna Prostějov, která se také prezentuje jako sociální firma. Nejčastější právní podobu v ČR mají ve formě občanského sdružení, obecně prospěšné společnosti, družstva, církevní organizace aj.

Chráněná dílna je historicky nejstarší typ zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde se vznik datuje do roku 1840. Nejvíce chráněných dílen v ČR začínalo na počátku 90 let 20 stol. Jedná se o dílny řemeslné (ruční výroba svíček, tkané zboží), zaměřené na oblast zemědělství a úklidově orientované organizace. V těchto organizacích pracují většinou osoby s hlubším zdravotním postižením pod dohledem a svým tempem na konkrétním výrobním programu. Co se týká definic sociálního podnikání a sociálních podniků ve světě není úplná shoda, jelikož státy mají různé právní formy svých sociálních podniků ale také vznik a rozvoj je velmi odlišný. Podle Social Enterprise Europe je sociální podnik: „organizace, která se považuje za podnik a jejichž hlavním účelem je podnikání. Sociální podniky jsou radikálně odlišné od podniků soukromého sektoru. Snaží se vydělávat, ale definují sami sebe jako podniky, které upřednostňují deklarované principy a hodnoty, mají za hlavní cíl plnění dohodnutých cílů v sociální oblasti a řídí se demokratickými hodnotami sociálních podniků.“ Je tedy možné, že tuto definici mohou naplňovat také chráněné pracovní dílny.

Oba typy institucí mohou mít stejnou cílovou skupinu, ale v sociální firmě tito zaměstnanci v souvislosti k aktivitám, požadavkům, zodpovědnosti a výkonům, které zvládají, mohou mít blíže ke zdravým zaměstnancům než v chráněných pracovních dílnách.

Chráněné dílny bývají ve většině případů ztrátové, což vždy ale nemusí být pravda. Sociální firmy musí mít však min. 50 % příjmů z prodeje služeb či výrobků. Chráněné dílny se prezentují jako služba zaměstnání. Naopak prezentace sociálních firem vychází již z jejich názvu. V novele zákona o zaměstnanosti z roku 2012 je také dáno, že obě organizace musí zaměstnávat minimálně 50 % se zdravotním postižením, pokud chtějí získat příspěvek na částečnou úhradu vynaložených nákladů na mzdy.

Mzda v chráněných dílnách je minimální, oproti tomu mzda v sociálních firmách odpovídá tržní mzdě na podobném pracovním místě daného regionu. Ale pokud chráněná dílna bude mít dostatečný zisk, může i tato organizace vyplácet zaměstnancům odpovídající mzdu.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 etické principy a vnitřní komunikaci neřeší. V sociálních firmách jsou etické principy a vnitřní komunikace uvedeny ve standardu osm.

Rozdíl vidím v organizačních strukturách uvedených subjektů. V chráněných pracovních dílnách se mluví o pracovním terapeutovi, který má na starost vypracování individuálních rehabilitačních plánů s klienty. Dále vedoucí, který zadává práce a vytváří výrobní programy jednotlivých dílen. V sociální firmě je na vrcholu manažer, který řídí provoz a výrobní program. Pak jsou koučové, odborníci v oboru, ve kterém sociální firma podniká a poslední složku tvoří asistenti, většinou zdravotní nebo sociální pracovníci.

Z hlediska adaptace zaměstnanců si myslím, že je proces více rozvinut v chráněných pracovních, jelikož se jedná často o osoby, které jsou velmi vážně zdravotně postižené a je potřeba více spolupracovat na začlenění do pracovního či pracovního rehabilitačního procesu. V chráněných pracovních dílnách profesní rozvoj není většinou možný. V sociálních firmách je deklarována podpora profesního rozvoje zaměstnanců.

Chráněné pracovní dílny spolupracují především s úřady práce a organizacemi poskytujícími sociálně rehabilitační služby. Oproti tomu sociální firma využívá veliké spektrum kontaktů. Obě zkoumané organizace však hodnotí tento bod, jako ještě zcela nerozvinutý. Spolupráce organizací v kraji se teprve rozvíjí.

Inspiraci na podporu rozvoje sociálních firem v ČR můžeme dnes čerpat z řady zahraničních zdrojů. Vidíme obrovské objevy v oblasti sociálního podnikání zejména v zemích Evropské unie a ve Spojených státech. Tato oblast začíná také zajímat východní Asii a to především Japonskou a Jižní Koreu. Podle centra pro výzkumu neziskového sektoru však existuje mnoho překážek rozvoje subjektů sociální ekonomiky jak na evropské úrovni, tak v českém prostředí.

Podle mého názoru přispěla novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. z roku 2012 k tomu, že se více smyly rozdily mezi oběma typy institucí zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Hodně záleží na tom, jak organizace pojmu svoje poslání. Pokud budou chtít mít chráněné dílny větší zisk, zaměstnají osoby s lehčí formou zdravotního postižení a tím se přiblíží formě sociálního podnikání. Když ale převážná většina zaměstnanců budou osoby s hlubší formou zdravotního postižení, je

možné, že budou potřebovat více osobní asistenty, terapeuty a rehabilitační pracovníky a tím zůstanou u formy chráněné pracovní dílny.

Jsem přesvědčena, že novela zákona dala větší volnost organizacím přizpůsobit si svou instituci podle vlastních potřeb. Určitě bych tedy z pohledu sociálního podnikání chráněné pracovní dílny nezavrhovala a spíše se zaměřila na propojení vzájemných zkušeností.

Práce může být inspirací pro začínající organizace zaměřující se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dát jim motivaci k založení takové instituce. Jak z dnešní situace sociálních firem v ČR vyplývá, usilují o vymezení právní formy, snaží se být jednotní v principech a pracují na standardech sociálních firem.

Výzkumná část této práce poukazuje na neustálý rozvoj a snahu o zlepšení na poli zaměstnávání osob se zdravotním postižením těchto institucí. Dává tak naději těmto osobám na zvyšování pracovních příležitostí na určité úrovni kvality.

Bibliografie

Prameny

Akční plán Rady Evropy. 2005, Pro zdravotně postižené.

Doporučení Rady Evropy. 2003, Směrem k plné inkluzi osob se zdravotním postižením.

Listina základních práv a svobod. 1992, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Obchodní zákoník č. 513/1991 Sb. v účinném znění ke dni 1.1.2011.

Směrnice rady. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Vyhláška č. 207/1995 Sb. v účinném znění ke dni 1.3.2008.

Vyhláška č. 518/2004 Sb. v účinném znění ke dni 1.1.2012.

Zákon o sociálních službách. č. 108/2006 Sb. v účinném znění ke dni 1.1.2012.

Zákon o zaměstnanosti. č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni 1.1.2012.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. v účinném znění ke dni 1.4.2006.

Použitá literatura

Bartoňová, M. Bazalová, B. Pipeková, J. (2007) *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání.* Brno: Paido.

Bayerová J., (2010) *Sociální firma jako nový model pracovního a sociálního začlenění zdravotně znevýhodněných – náhrada nebo alternativa klasické chráněné dílny?* (bakalářská práce). Brno: Masarykova Univerzita

Centrum pro výzkum neziskového sektoru (2005) *Sociální ekonomika a NNO v ČR.* Brno: CNVS

Defourny, J. (2008) *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments,* Liège: EMES European Research Network.

Disman, M. (2005) *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele.* Praha: Karolinum.

Dohnalová, M. a kol. (2007) *Sociální ekonomika a sociální podnikání – studijní text.* Brno: Akademické nakladatelství CERM.

Doležel R., Vítková M. (2007) *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* Brno:

Paido.

Fokus Praha. (2007) *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. Praha: Fokus.

Gray M., Healy K., Croft P., (2003) *Social enterprise: is it the business of social work?*
Australian: Social Work

Hend, J. (2005) *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1.vyd. Praha: Portál.

Hunčová, M. (2007) *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Ústí nad Labem: Univerzita
Jana Evangelisty Purkyně.

Jesenský, J. (1993) *Prostor pro integraci*. Praha: Comenia Consult.

Jesenský, J. (1993) *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum.

Kassin, S. (2007) *Psychologie*. Brno:Computer Press.

Kerlin A.J., (2006) *Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding
and Learning from the Differences*. USA:International Society for Third-Sector
Research and The Johns Hopkins University

Kol. autorů., (2005) *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc:
Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených.

Kol. autorů., (2009) *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR*. Praha: Národní
rada osob se zdravotním postižením ČR.

Liberdová, E. (2010) *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním
postižením*, v rámci projektu Vydejte vlastní knihu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2009) *Sociální ekonomika – studie*. Praha: MPSV.

Novák J., Erbanová R., (2007) *Zaměstnávání lidí s duševním onemocněním sociální
firma a diverzita na pracovišti* (diplomová práce). Praha: Fokus Praha.

Novosad, L. (2009) *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*.
Praha: Portál.

Sborník příspěvků (2009) *Sociální ekonomika jako producent sociální a veřejné přidané
hodnoty*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně.

Slowík, J. (2007) *Speciální pedagogika*. Praha: Grada Publishing.

Svaz českých a moravských družstev (2010) *Manuál pro přežití sociálního podnikatele*.

- Syrotková, J. (2010) *Sociální podnikání*. Liberec: Technická univerzita v Liberci.
- Švaříček, R. Šed'ová K. a kol. (2007) *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- Teclová, J. (2009) *Ekonomika chráněných dílen a možnosti jejich udržitelnosti* (diplomová práce). Brno: Masarykova Univerzita.
- Tematická síť pro sociální ekonomiku TESSEA (2011) *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Praha: TESSEA.
- TESSA. (2010) *Principy sociálního podniku*.
- Valenta, M. Müller, O. (2007) *Psychopedie: Teoretické základy a metodika*. 3. vyd. Praha: Parta.
- Velebová, L. (2010) *Oblasti podpory osob s poruchou autistického spektra*. (bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Výroční zpráva organizace Spolek Trend vozíčkářů o.s. (2010).

Internetové zdroje

- Co přináší novela zákona o zaměstnanosti (2012): [online] Dostupné 14.6.2011 z <http://www.mpsv.cz/cs/10939>.
- Český statistický úřad (2011): Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007 [online]. Dostupné 8.9. 2011 z <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>.
- Disabled World (2011): Persons with disabilities [online]. Dostupné 12.9. 2011 z <http://www.disabled-world.com/>.
- Fokus Praha (2012): Odborná činnost [online] Dostupné 1.3. 2012 z <http://www.fokus-praha.cz/odborna-cinnost/odborna-cinnost>.
- Chráněné dílny (2012): Projekt CHD NET [online] Dostupné 13.1.2012 z <http://www.chdnet.cz/>.
- Zprávy Alfa 9 denní zprávy o legislativě a ekonomii (2012): Novela zákona o zaměstnanosti [online]. Dostupné 15.9. 2011 z <http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?articleid=537&zoneid=6>
- Přehled chráněných dílen (2012): Moravskoslezský kraj [online] Dostupné 13.1.2012

z <http://www.chdnet.cz/cz/dilny>.

Senza družstvo, chráněná dílna Prostějov (2012): [online] Dostupné 15.3. 2012
z <http://www.senzapv.cz/>.

Social Enterprise Europe (2011): Social entrepreneurship and social enterprise [online].
Dostupné 28.12. 2011 z <http://www.socialenterpriseeurope.co.uk/pages/what-is-social-enterprise.php>.

European Reseach Network (2012): Social economy [online] Dostupné 15.3. 2012
z <http://www.emes.net/index.php?id=234>.

Sociální ekonomika (2012): Seznam sociálních firem v ČR [online]. Dostupné
11.1.2012 z <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/seznam-socialnich-podnik.html>

Sociální firmy (2012): Standardy sociální firmy [online]. Dostupné 11.1.2012
z <http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=10&lang=cz>

Responsible entrepreneurship(2012): European Union Definition and Statement on the
Importance of Social Economy Enterprises [online]. Dostupné 11.1.2012
z <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/coop/index.htm>.

Spolek Trend vozíčkářů Olomouc (2012): [online] Dostupné 15.3. 2012
z <http://www.trendvozickaru.cz/index.html>.

WHO (2011): Health [online]. Dostupné 5.9. 2011
z <https://apps.who.int/aboutwho/en/definition.html>.

Seznam příloh

Příloha 1: Porovnání sociální firmy s chráněnou pracovní dílnou

Příloha 2: Standardy sociální firmy

Příloha 3: Organizační struktury organizací - Spolek Trend vozíčkářů Olomouc a Senza
družstvo chráněná dílna Prostějov

Příloha č. 1

Porovnání sociální firmy s chráněnou pracovní dílnou

		CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA	SOCIÁLNÍ FIRMA
ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ	ZŘIZOVATEL	Právnícká či fyzická osoba na základě dohody s úřadem práce	Právnícká či fyzická osoba
	PRÁVNÍ STATUT	Vymezení dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 76)	V ČR není legislativně vymezen
		MPSV stanoví prováděcím právním předpisem (vyhláška 518/2004) charakteristiku chráněné pracovní dílny. Tato charakteristika obsahuje popis pracovních činností, pracovních podmínek a pracoviště a jeho umístění.	Zakladatel s oprávněním k provozování podnikatelské činnosti Veřejný závazek ve formě poslání - podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby a poskytovat jim přiměřenou pracovní a psychosociální podporu
	ÚČEL ZALOŽENÍ	Pracovní uplatnění osobám se zdravotním postižením nejméně po dobu 2 let od jejího vytvoření	Podnikat + zaměstnávat zdravotně či sociálně znevýhodněné občany na trhu práce a občany bez tohoto znevýhodnění - základem je úsilí o propojení těchto dvou cílů

		<p>Přispívá k pracovní a sociální rehabilitaci, integraci do společnosti, seberealizaci, zvýšení sebedůvěry klientů</p>	<p>Podpora integrace znevýhodněných</p>
		<p>Znevýhodněná osoba může obnovovat své sociální návyky, získává sociální kontakty, pobyt a práce v chráněné dílně přispívá ke stabilizaci zdravotního stavu</p>	<p>Získávání financí pro veřejně prospěšné aktivity</p>
I. PODNIKÁNÍ	PODNIKÁNÍ	<p>Jedná se prioritně o službu zaměstnávání, podnikání není prioritním cílem</p>	<p>Důraz na konkurenceschopnost sociální firmy</p>
			<p>Podnikání se řídí podnikatelským a marketingovým plánem</p>
			<p>Doporučeno podnikání ve službách - pohostinství, různé servery, zahradnictví...= větší viditelný přínos pro komunitu, společnost, možnost rychlé integrace znevýhodněných osob i samotné sociální firmy</p>
	FINANCOVÁNÍ	<p>Tyto dílny jsou většinou ztrátové, mohou dostat příspěvky od ÚP: na vytvoření chráněné pracovní dílny; na částečnou úhradu provozních nákladů</p>	<p>Cílem je úplná ekonomická soběstačnost</p>

		Příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením)	Min. 50 % z příjmů prodeje služeb či výrobků
		Příjmy z vlastní činnosti	Zpočátku - projekty, dotace (v oblasti zaměstnávání nebo podpory zahájení podnikání), investiční i neinvestiční projekty
		Jiné dotace a granty	Možno též ze soukromého sektoru - sponzorství, důležitá je spolupráce s fundraiserem + PR
			Příspěvek od ÚP na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením)
	PROVOZ (Z hlediska zaměstnávání znevýhodněných osob)	Provoz plně podřízen specifickým potřebám zdravotně postižených zaměstnanců	Provoz upraven s přihlédnutím ke specifikům zaměstnanců a jejich znevýhodnění
			Cílené sledování a vyhodnocování vhodnosti úprav

	INFORMOVANOST a PREZENTACE	Prezentuje se jako služba zaměstnávání	Prezentuje se jako sociální firma
			Prezentace vůči veřejnosti nevede k prohlubování stigmatizace znevýhodněných osob
II. ZAMĚSTNÁVÁNÍ	ZNEVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNANCÍ	Nejméně 60 % zaměstnanců v průměrném ročním přepočteném počtu jsou osoby se zdravotním postižením	25 - 55 % znevýhodněných (různé cílové skupiny, zdravotně i sociálně znevýhodnění, kteří mají ztížený vstup na otevřený trh práce a zároveň využívají opakovanou nebo dlouhodobou podporu)
			Ve firmě je možné také uzavírat smlouvy s dobrovolníky, kteří pomáhají lidem se znevýhodněním zvládat danou práci
	PRACOVNÍ SMLOUVY a MZDY	Pracovní smlouvy na dobu určitou i neurčitou	Pracovní smlouvy na dobu určitou i neurčitou
		U znevýhodněných zaměstnanců je obvykle nižší úvazek	U znevýhodněných zaměstnanců je obvykle nižší úvazek
		V případě, že klient není zaměstnancem a jedná se o sociální službu nebo službu pracovní rehabilitace, sepisuje se dohoda o poskytnutí služby	Mzda odpovídá tržní mzdě na podobném pracovním místě daného regionu

		<p>Minimální mzda, případně odměny z prodeje výrobků chráněné dílny</p>	<p>Stejně mzdy pro znevýhodněné i neznevýhodněné, případně motivační odměny za odvedenou práci</p>
	<p>ETICKÉ PRINCIPY a VNITŘNÍ KOMUNIKACE</p>	<p>Zákon neřeší</p>	<p>Všichni pracovníci mají stejná práva a povinnosti a stejné pracovní příležitosti a postup v práci</p>
		<p>Zřizovatel - obvykle pouze jako "příjemnou atmosféru"</p>	<p>"Social spirit" - podpůrné prostředí na pracovišti</p>
			<p>Zachovávání důstojnosti</p>
			<p>Zásady etického chování</p>
	<p>ORGANIZAČNÍ STRUKTURA</p>	<p>Pracovní terapeut - náplň práce: pracovní rehabilitace, vypracovávání individuálních rehabilitačních plánů s klientem, sledování pracovního vývoje klientů + vedoucí dílny + zadavatel práce + vytváření výrobních programů jednotlivých dílen a zajištění jejich fungování = 1 pozice zahrnuje více náplní práce</p>	<p>Manažer sociální firmy: řídí provoz sociální firmy, výrobní program</p>
			<p>Koučové: odborníci v oboru, ve kterém sociální firma podniká, řídí a vedou ostatní zaměstnance (znevýhodněné i neznevýhodněné) po profesní stránce (= "mistři")</p>
			<p>Asistenti (většinou externí): zdravotní nebo sociální pracovníci: mohou působit jako asistenti pro osoby fyzicky postižené nebo pomáhat znevýhodněným při zahájení práce v sociální firmě, případně řeší vztahy mezi znevýhodněnými a neznevýhodněnými</p>

III. PODPORA	ADAPTACE	Individuální přístup k zaměstnancům, při instruktáži, znázorňování pracovních postupů, nácviku činností, odborný dohled zdravotních a rehabilitačních	System zaškolování
		zaměstnanců, popř. dalších (např. sociálního pracovníka) při zdolávání psychických bariér, při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky i při odstraňování sociálních problémů	Úprava pracovních podmínek a prostředí
			Externí psychosociální podpora
	UDRŽENÍ	Není kladen důraz na výkon, pracovní podmínky určeny podle potřeb konkrétních zaměstnanců (např. mohou pracovat 2 hodiny, 2 hodiny nepracovat), je zde velký prostor pro pracovní, popř. sociální rehabilitaci	Odborné vedení
			Průběžná podpora a úpravy pracovních podmínek a prostředí vzhledem ke specifickým zaměstnanců a jejich znevýhodnění
			Cílené snižování stresu na pracovišti a prevence vyhoření - psychohygiena
PROFESNÍ ROZVOJ	Většinou není možný	Pracovní prostředí nabízí všem zaměstnancům podporu, příležitosti a smysluplnou práci. Snaží se o rozumné přizpůsobení se potřebám zaměstnanců, ale zároveň se snaží o maximální využití schopností a potenciálu všech zaměstnanců	

			Veřejně deklarovaná podpora profesního rozvoje zaměstnanců
	SPOLUPRÁCE	Zejména s ÚP, popř. organizacemi poskytujícími sociálně rehabilitační služby	Externí asistenti, kteří pomáhají zaměstnancům zvládnout přechod nebo asistují zdravotně (fyzicky) postiženým
			Zapojení sociální firmy do místní komunity - spolupráce se státními institucemi, podnikatelskou sférou, veřejností, médii, atd.

Zdroj: Sociální firma – výzva v podnikání 21. století, 2007, s. 55 – 58

Příloha č. 2

Standardy 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
Kritéria:

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

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

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:

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.

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

standard 3

Financování

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

Kritéria:

- 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.
- Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti, a to i formou investic do rozvoje firmy.
- 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:

- Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.
- Sociální firma má vytipována možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.
- Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy; postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.
- 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:

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

Standardy v oblasti zaměstnání

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:

- Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce.
- Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.
- 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:

- Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu.

- Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu.
- 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:

- 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.
- Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy.
- Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací.
- Sociální firma pravidelně informuje zaměstnancem 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:

- Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědností, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti.
- Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti.
- Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované

kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici.

- Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici.
- Systém řízení zohledňuje rozlišenosti ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců

Standardy v oblasti podpory

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

standard 10

Adaptace

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

Kritéria:

- 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.
- Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.
- 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:

- V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy.
- Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců.
- Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření.
- Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace.
- 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:

- 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:

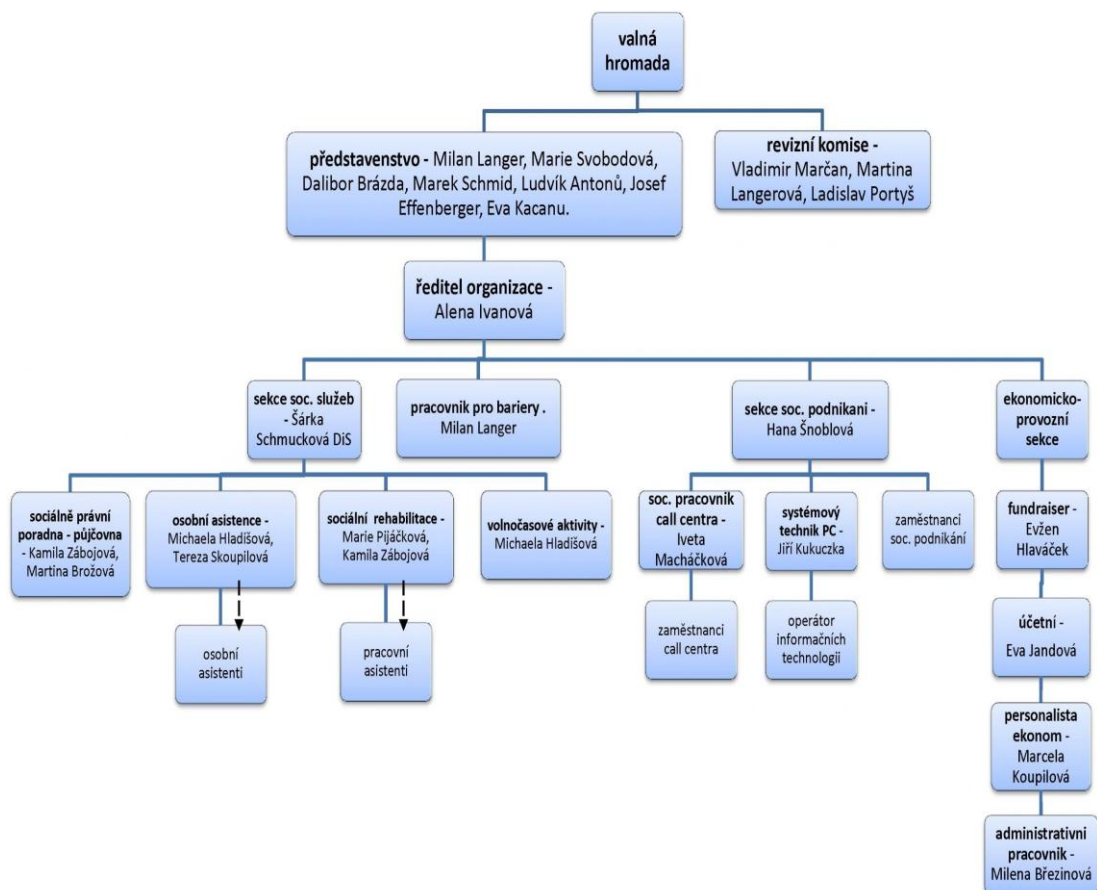
- Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby, např. při výběru uchazečů o práci v sociální firmě.
- Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi

poskytujícími pracovně asistenční podporu předem seznámení.

- Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu.

Příloha č. 3

Organizační schéma Spolku Trend vozíčkářů Olomouc



Senza družstvo chráněná dílna Prostějov

