



O R F E U S

občanské sdružení zdravotně postižených



SOCIÁLNÍ EKONOMIKA

Výzkumná zpráva nadnárodního partnerství Social Enterprise

Zpracováno na základě podkladů partnerů TCA Social Enterprise z Itálie, Polska a České republiky Realizačním úsekem projektu HEFAISTOS .



TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

ORFEUS, Anastázova 23/5, Praha 6, PSČ 169 00, Centrum denních služeb: Sdružení 39, 140 00 Praha 4
Kontaktní adresa pro projekt HEFAISTOS: ORFEUS, Čimická 86a, 182 00 PRAHA 8
Tel: 272 731 741 FAX: 224 817 968 IČ: 70893721, účet: 173081881/0300 www.hefaistos.org, www.orfeus-cr.cz, reditel@orfeus-cr.cz

Předmluva:

Materiál, který právě berete do rukou, byl zpracován Realizačním úsekem projektu HEFAISTOS na základě podkladů partnerských organizací z Itálie, Polska a České republiky. Vznikal zejména v průběhu roku 2006 - 7 a byl v jednotlivých pracovních verzích předložen k posouzení, připomínce a doplnění účastníkům konference s mezinárodní účastí „Sociálně vyloučení a sociální ekonomika“, konané ve dnech 11. – 12. října 2007 v Praze (pracovní verze č.1) a mezinárodních konferencí „Evropské sítě pro rozvoj území a zaměstnanosti“, konané dne 5.prosince 2007 v Římě a „Úloha municipality/městského úřadu v sociální ekonomice a zaměstnanosti“ konané dne 6.prosince 2007 v Italské Tolně (pracovní verze č.2). Práce s podklady obou zahraničních partnerů byla důležitým způsobem ovlivněna skutečností, že kvalita jejich textů odpovídá jejich vlastním překladům z rodného jazyka do anglického jazyka. Následný překlad z anglického do českého jazyka odpovídal aktuálním možnostem a náročnosti plynoucí z jeho specifčnosti a odbornosti. Tam, kdyby výklad jazyků mohl působit jisté rozdíly nebo nejasnosti (disproporce), má výkladovou přednost jazyk český.

Pro potřebu České republiky byla výzkumná zpráva doplněna a aktualizována v průběhu prosince 2007 a prvního čtvrtletí 2008, a to zejména u přiložených doprovodných tabulek a grafů. V této části byly použity i veřejně dostupné údaje a argumenty, vzniklé v dalších projektech zabývajících se problematikou sociálního začleňování a zvyšováním zaměstnanosti sociálně vyloučených skupin obyvatelstva ČR. Některé, zejména statistické údaje, byly čerpány i ze servisu ČTK. K novým přílohám se zařadila i databáze odborné literatury, webových stránek zaměřených na danou tematiku a některé další informace.

Za práci na tomto materiálu, jímž chceme také přispět k většímu pochopení široce diskutovaných pojmů sociální ekonomika a sociální podnik (ání) patří poděkování všem, kteří se na jeho přípravě aktivně podíleli svými náměty a doporučeními. V tomto smyslu si ocenění zasluhuje i spolu editorka Mgr. Zuzana Truhlářová z katedry sociální práce a sociální politiky Pedagogické fakulty Univerzity v Hradci Králové.

dr.Josef Vanický
realizační manager

Úvod:

Tak jako v řadě dalších projektů CIP EQUAL u nás i v zemích Evropské unie (EU) patří k hlavnímu zaměření projektu SOCIAL INTERPRISE (SE) řešení problematiky vývoje sociálního podnikání a sociálních služeb. Společnými cíly všech tří partnerů (E.D.S.: IT-IT-G2-LAZ-002; HEFAISTOS: CZ 63 a PSDON: PL – 56) je proto boj proti různým druhům diskriminace, podpora integrace sociálně znevýhodněných osob na otevřený trh práce a nalezení uplatnitelného modelu nejlepší praxe pro sociální podnikání. Mezi společné produkty v tomto smyslu proto patří zpracování společné výzkumné zprávy a slovníčku základních pojmů, jako výchozího bodu realizace dalších dílčích cílů a produktů. Proto byly již na prvním zasedání Řídícího výboru SE ve dnech 13.-16. února 2006 ve Varšavě stanoveny základní parametry pro oba výše uvedené úkoly.

V úvodu této výzkumné zprávy je však nutné nejprve krátce charakterizovat stávající stupeň poznání problematiky sociální ekonomiky v EU a jednotlivých partnerských zemích projektu SE. Sociální ekonomie (věda) a sociální ekonomika (praxe) je termín používaný v západní Evropě od počátku 80.let minulého století a jako koncept je reakcí na situaci, kdy stát již nemohl tradičními institucemi v dostatečné kvantitě a kvalitě garantovat integraci sociálně znevýhodněných osob do společnosti na jedné straně a na druhé straně komerční (ziskové) subjekty podnikání nebyly dostatečně výnosné a zájem zaměstnávat tyto osoby klesal. Čistě komerční podnikání také dostatečně nezabezpečovalo vzhledem k vysokým cenám dostupnost nabízených výrobků a zejména služeb pro sociálně slabší skupiny obyvatelstva. Pro subjekty sociální ekonomiky jsou proto charakteristické takové hodnoty jako je akcentování sociálních cílů, solidarity, sociální soudržnosti a odpovědnosti, demokratického řízení a participace občanů na společenských procesech. Do podvědomí, nejprve odborné a posléze i laické veřejnosti, začali pronikat výrazy jako public interest (kombinace podnikatelského zaujetí a ohledů k veřejným zájmům) nebo public-private partnership (spolupráce mezi organizacemi a veřejnou správou jako například činnost agentur zaměstnávání, komunitních sociálně-zdravotních center, služeb pro domácnosti a jejich závislé členy).

Významné místo v této oblasti od počátku zaujímali i nestátní neziskové organizace, které měli a mají v jednotlivých členských zemích různou právní identitu postavení.

V Evropě se podle dostupné literatury postupně profilovala různá pojetí sociální ekonomiky. Z odborné literatury lze vysledovat zejména tzv. jižní pojetí (Itálie a Španělsko – zejména družstva všech typů, idea založena především na křesťanských základech), severské pojetí (skandinávské země – založené především na místní spolupráci různých partnerů při zabezpečování služeb) a anglosaské pojetí (převažuje idea vyrovnávání sociálních šancí, liberalismus).

Teprve od osmdesátých let dvacátého století, po obtížích ze strany místních úřadů při přímém zajišťování sociálních služeb při současném zvyšování poptávky po službách, byla **sociální politika a ekonomika v Itálii** upravena směrem k delegování vedení na externí orgány, hlavně neziskové organizace, přičemž místnímu úřadu zbyla jen finanční stránka. Úkolem této politiky bylo snížit náklady na systém sociální ochrany.

Volba neziskových organizací souvisela s touto filozofií, neboť zaručovala nízké náklady na řízení, zejména tam, kde byl vklad od dobrovolníků či svobodný šlechtný příspěvek od soukromého sektoru a méně závazný a levnější orgán legislativy ohledně práce. Návrat k občanskému podniku je na druhé straně spíše okrajový. S tímto předpokladem podmínky, do

nichž byly a stále jsou tyto služby hlavně dodávány neziskovými organizacemi, soustředily příliš mnoho na odhadnutí nákladů na služby, bez ohledu na jejich kvalitu a stávající potřeby. To vyvolalo negativní důsledky jak pro služby příjemců tak pro neziskové organizace: chabé využívání lidských zdrojů a skromná/omezená kapitálová autonomie k investování do rozvoje dalších služeb s ohledem na veřejnou nabídku. Takže dnes, zatímco sociální ekonomika se zdá být jedinou odpovědí na potřebu služeb a současně představuje velkou pracovní příležitost pro tisíce lidí v zemi s nízkou nabídkou práce, to vypadá jako podstatná výpomoc veřejnosti v podmínkách zdrojů a trhu. Organizace, zahrnuté veřejnou správou do státní sociální krize jednaly jednoduše jako dodavatelé v rámci chráněného trhu.

V návaznosti na rostoucí snižování zdrojů veřejných správ jsou trhy vždy méně chráněny. Stále více a více správ zanechává soukromých vyjednávání a jsou nuceny soutěžit s poklesem cen, zejména pokud jde o družstva typu „B“ (tvorba pracovních míst pro znevýhodněné lidi). Proto v této souvislosti, kde je nutné jednat s konkurenčním trhem, který je stále více náročný, je vždy obtížnější zahrnout pracovní subjekty, náležející ke slabým oblastem.

Problematicke sociální ekonomiky se v České republice věnuje pozornost ve větší míře zhruba od roku 2000 a podnětem pro její další rozvoj se staly zejména mezinárodní konference v roce 2002 v Praze a 2004 v Krakově. Na akademické půdě se této problematice věnovala a stále i věnuje zejména Ing. Magdalena Hunčová, Ph.D., vedoucí katedry financí a účetnictví Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. vedoucí katedry občanský sektor Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Z praktického hlediska byl na čele posuzování problematiky sociální ekonomiky zejména Svaz českých a moravských výrobních družstev, který je členem Evropské konfederace výrobních družstev (CECOP). Velký kus práce zde odvedli a stále odvádějí zejména Ing. Karel Rychtář a Mgr. Jiří Svoboda.

V roce 2005 začali někteří vysokoškolští studenti zpracovávat na téma sociální ekonomiky i první diplomové práce. K úspěšně obhájeným v roce 2006 patří například práce Jana Skopečka „Sociální ekonomika v České republice“ (katedra oboru Občanský sektor, Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova v Praze - vedoucí doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc.; Bc. Evy Drábkové „Role družstev v sociální ekonomice“ (dtto). V letech 2003 – 2007 bylo na FSE UJEP v Ústí nad Labem zpracováno celkem 9 diplomových a bakalářských prací s přímým vztahem na identifikaci subjektů sociální ekonomiky a sociálního podniku.¹ V roce 2006 byla na FEM CZU Praha obhájena diplomová práce Lucie Brančíkové „Social Economy and Public private Partnership: Possibilities in the CR“ a v roce 2007 na FSS MU Brno doktorská disertační práce Nadi Johanisové „A comparison of Rural Social Enterprises in Britain and the Czech republic“.

S podporou expertů projektu HEFAISTOS byla červenci 2007 obhájena bakalářská práce studentky Vysoké školy veřejné správy a mezinárodních vztahů v Praze paní Miroslavy Škampové „Znevýhodněné skupiny občanů na trhu práce se zaměřením na zdravotně postižené“ a k obhajobě je v současné době připravována bakalářská práce Jana Beera „Metody uplatňování sociální ekonomiky v Evropské unii a v České republice“ na katedře sociální práce a sociální politiky Pedagogické fakulty v Hradci Králové. V září 2007 byla úspěšně obhájena bakalářská práce studentky ekonomicko správní fakulty Univerzity Pardubice paní Ivany Frühbauerové „Sociální ekonomika“, které byly v rámci konzultace poskytnuty všechny materiály vznikající k danému tématu v rámci projektu HEFAISTOS.

¹ Příklady diplomových a bakalářských prací obhájených v posledních letech na FSE UJEP v Ústí nad Labem s přímým vztahem na identifikaci subjektů sociální ekonomiky a sociálního podniku obsahuje příloha č. 1

Mezi prvními neziskovými organizacemi – zástupci občanského sektoru v ČR – zaměřujícími svoji pozornost na problematiku sociální ekonomiky bylo občanské sdružení **ORFEUS**, které již v roce 2004 vytvořilo širší pracovní skupinu složenou ze zástupců teoretických pracovišť, neziskového sektoru a obcí a které vydalo osvětovou publikaci „Sociální ekonomika v Evropské unii a její aplikace na podmínky ČR“ (ISBN 80-903519-1-3).

Situace v oblasti sociální ekonomiky v Polsku má dlouholetou tradici (podrobně rozebráno ve vystoupení pana Norberta Ryszcuka na konferenci „Sociální ekonomika“ v červnu 2006 v Praze realizované v rámci projektu HEFAISTOS). Po roce 1989 odvětví sociální ekonomiky nabralo novou dynamiku a v posledních letech byly vytvořeny nové sociální podniky pracující v rámci sociální a zaměstnanecké integrace vyloučených skupin díky přijetí několika právních aktů. V rámci CIP EQUAL se do rozvoje sociální ekonomiky v Polsku zapojila i organizace Fundacja Antidotum se svými národními partnery v projektu nazvaném „Sociální podnik pro zrakově postižené“.

Sociální ekonomika je předmětem trvalého zájmu Evropského ekonomického a sociálního výboru (EESC), který navrhuje sérii dlouhodobých opatření pro její podporu ve všech členských státech EU – podpora výzkumu v oblasti sociální ekonomiky, prosazení podpory mikropodnikání a provázání podpory malých a středních podniků se subjekty sociální ekonomiky, mikropůjčky a podobně.

Jak již bylo výše konstatováno pro výzkumnou zprávu byly na společném jednání členů TCA zpracovány základní parametry, které tvořilo celkem deset zásadních otázek reagujících mimo jiné i na některé z výše uvedených priorit EESC. Všichni tři partneři měli v průběhu roku 2006 provést vlastní výzkumy a na jejich základě na konci prvního pololetí 2007 písemně odpovědět na stanovené otázky. Konečný text výzkumné zprávy měl podle schváleného plánu aktivít zpracovat polský partner, který však zejména ve druhé polovině roku 2007 přestal s ostatními partnery komunikovat. Proto bylo zvoleno náhradní řešení spočívající v rozhodnutí, že závěrečný text zpracuje z výše uvedených podkladů český partner.

Následující text společné výzkumné zprávy vychází z těchto odpovědí.

1. Definice sociální ekonomiky:

Společnou charakteristiku subjektů sociální ekonomiky definuje například Evropský ekonomický a sociální výbor (EESC - INT/242) následujícím shrnutím:

- akcentování sociálních cílů;
- důraz na prvky podnikání avšak nikoli na potřebu maximálního obrátu a zisku;
- upřednostnění základních hodnot jako jsou solidarita, sociální soudržnost, sociální zodpovědnost, demokratické řízení, participace občanů a autonomie, kombinace zaujetí a ohledů k veřejnému zájmu.

EESC, ILO (Mezinárodní organizace práce) a OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) spatřují pro další období v podpoře sociální ekonomiky především nástroj k úspěšnému řešení sociální inkluze, k rozvoji místní zaměstnanosti a k ekonomickému rozvoji přispívajícimu k vyváženému rozvoji a prosperitě místní lokalit. EESC proto navrhuje opatření spočívající v podpoře výzkumu v oblasti sociální ekonomiky, mikropodnikání, větší provázanosti malých a středních podniků se subjekty sociální ekonomiky a v neposlední řadě zlepšení přístupu k bankovním půjčkám.

V **Polsku** podle našich partnerů má pojem sociální ekonomika mnoho různých významů. Podle klíčového pravidla sociální ekonomika je jako činnost spojená s uspokojováním potřeb lidí důležitější než maximalizace zisku. Proto jsou pro sociálně-ekonomické jednotky významné nejen ekonomické cíle, ale rovněž sociální poslání. Tyto instituce jsou sociálními a ekonomickými subjekty. Existují ve všech odvětvích a spadají do mnoha různých kategorií. Nejdůležitějšími jsou: družstevní banky, vzájemné pojišťovací společnosti, družstva, úvěrové záruční fondy, sociální podniky a podniky sociálního účelu, regionální rozvojové agentury, sdružení a nadace.

Významným podnětem pro teoretické i praktické řešení problematiky sociální ekonomiky a jejího **definování v ČR** byl její vstup do Evropské unie. Přes všechna výše uvedená fakta a řadu dalších dílčích aktivit není však doposud stanovena jednotná definice sociální ekonomiky (podoba použitelná v právnických, ekonomických, sociologických a dalších odborných slovnících). Nicméně za jakousi sjednocující metodiku v přípravě vlastní definice je možné považovat definici podle skupiny badatelů CIRIEC/2006 (Mezinárodní výzkumné a informační centrum pro veřejnou, sociální a družstevní ekonomiku). V současné době je však v ČR realizováno několik projektů v rámci programu CIP EQUAL jejichž výsledkem má být mimo jiné i vytvoření návrhů základních definic v oblasti sociální ekonomiky. Tyto projekty jsou soustředěny zejména v Národní tématické síti – C a jejich ukončení je většinou plánováno na období první poloviny roku 2008. Intenzivní práci při hledání konsensu potřebného ke sladění názorů zástupců akademické obce, podnikatelských subjektů a nestátních neziskových organizací na základní pojmy odvádí její pracovní skupina NESEA (Národní expertní skupina pro sociálně ekonomické aktivity).

Současný stav definice charakterizuje například vystoupení **Ing. Magdaleny Hunčové, Ph.D.** na mezinárodní konferenci „**Sociální ekonomika**“ organizované v rámci projektu HEFAISTOS (Praha, 7. – 8. června 2006 – sborník ISBN 80-903519-3-X²⁾: *„V **privátním sektoru se nachází řada organizací a podniků, produkujících zboží a služby za účelem podporovat kvalitu lidského života, což je odlišuje od klasického tržního modelu, kde účelem je zhodnocení vloženého kapitálu. Právní formy těchto organizací a podniků se země od země liší, ale nejčastěji mají formu družstev, vzájemných společností, občanských sdružení a podpůrných fondů. Jejich společným jmenovatelem je příslušnost k tzv. ekonomice třetího sektoru, respektive k sociální ekonomice**“*. Uvedený sborník, obsahující více než čtyři desátky příspěvků, se pojmem sociální ekonomika a sociální podnik věnuje i v řadě vystoupení zahraničních účastníků z Itálie, Španělska, Polska, Slovenska a Chorvatska, jehož zástupci jsou s přispěním o.s. ORFEUS oficiálními pozorovateli nadnárodního partnerství NOVA PEI.

V rámci projektu HEFAISTOS byly provedeny dva **průzkumy názorů zainteresované veřejnosti** na problematiku sociální ekonomiky v ČR. V jejich rámci bylo dotazováno více než 2000 respondentů ve 172 městech a obcích a to dvěma způsoby sběru dat - strukturovaným výzkumným rozhovorem a samostatným vyplněním dotazníku. Dotazovanými byli zástupci cílových skupin, volení představitelé obcí s rozšířenou působností (například starosta, místostarosta), příslušní zaměstnanci městských úřadů (například vedoucí odboru sociálních věcí), poskytovatelé vybraných služeb sociální ekonomiky (zejména nestátní neziskové organizace a příspěvkové organizace) a také zaměstnavatelé společensky znevýhodněných osob (například výrobní družstva). Celkem bylo získáno v první vlně 638 odpovědí a ve druhé vlně 623 odpovědí. Jedním z členů uzavřeného RP, Obcí Slovákův v ČR, byl proveden celostátní průzkum zaměřený na cílovou skupinu národnostních menšin, ve

²⁾ Text sborníku v českém a anglickém jazyku je uveden na webových stránkách www.hefaistos.org a na CD, který si lze vyžádat na e-mailové adrese: info@orfeus-cr.cz

kterém bylo osloveno 400 dotazovaných a do závěrečného hodnocení bylo zařazeno 292 odpovědí. Mimo to bylo v průběhu realizace projektu HEFAISTOS provedeno dalších 10 dílčích dotazníkových šetření. Většina dotazovaných chápe pojem sociální ekonomika jako součást podnikání za zvýhodněných podmínek, jako nástroj veřejných politik členských zemí EU a jako reflexi hodnot křesťanské morálky. Podle důležitosti byly seřazeny čtyři možné účely sociální ekonomiky a to:

- zajišťovat, aby se společensky znevýhodnění, respektive zdravotně postižení přiblížili životu většinové společnosti;
- vytvářet nová pracovní místa pro společensky znevýhodněné spoluobčany;
- zajišťovat tzv. sociální smír mezi různými skupinami obyvatel (bohatšími a chudšími, staršími a mladšími a podobně);
- podporovat výrobu a služby, které by jinak zanikly nebo byly na trhu konkurence neschopné.

2. Definice sociálních podniků:

Také definování co je to sociální podnik (sociální firma) mělo v původních zemích EU svůj vývoj. Literatura uvádí, že například organizace CEFEC (Evropská konfederace sociálních firem a družstev) vymezuje sociální podnik (firmu) následovně:

- je to firma vytvářená za účelem zaměstnávání osob s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce, kteří tvoří podstatnou část zaměstnanců ;
- je to podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a poskytování služeb vedoucí k naplňování svých sociálních cílů;
- každý ze zaměstnanců dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci, přičemž pracovní podmínky by měly být mezi všemi rovné;
- všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti.

Organizace Social Firms United Kingdom doplnila tyto charakteristiky o další dva standardy: alespoň 50% obrátu firmy by měly tvořit příjmy z prodeje vlastních výrobků nebo služeb a měla by zaměstnávat minimálně 25% osob ohrožených sociální exkluzí. Kromě dosažení ekonomické soběstačnosti a zaměstnávání znevýhodněných má také vytvářet podpůrné a integrační prostředí (zaučení, rekvalifikace).

Během sedmdesátých let dvacátého století došlo ke mnoha změnám, které charakterizovaly jednotlivé země evropského společenství a jejich ekonomiky. Středovost různorodého světa neziskových organizací se stávala stále více a více jasnou a živou. Obnovený zájem ze strany společnosti byl překvapením pro pozorovatele nedostatku zájmu a všeobecné lhostejnosti v šedesátých letech. Vlády, parlamenty a veřejný názor v řadě evropských zemí začaly věnovat více pozornosti odvětví, obecně nazývanému „třetí sektor“ či „neziskový sektor“. Tento sektor, který produkuje zvláštní zboží a služby se tak stal v průběhu devadesátých let náhle a neočekávaně středem velké debaty ekonomů a také politiků.

Italský neziskový sektor je podle podkladů italských partnerů složen z organizací, všímavých k okrajovým a znevýhodněným sociálním skupinám, jakými jsou např. drogově závislí, bývalí vězňové a jinak hendikepovaní lidé, rekreační a sportovní střediska, kliniky a nemocnice náboženských řádů, neziskové organizace pro komunitní/obecní práci, sociální podniky, nevládní organizace spolupracující s rozvojovými zeměmi, kulturní, politická, ekologická sdružení, nadace, místní dobrovolné skupiny a další subjekty.

Tyto organizace jsou sice hluboce odlišné, avšak mezi sebou je spojuje jedna společná charakteristika: nerozdělují mezi své členy či zaměstnance případný zisk, získaný z jejich činnosti, ale využívají ho ke zlepšení kvality a účinnosti poskytovaných služeb. Termín „neziskový“ je užíván k popisu všech organizací, provozovaných nikoli za účelem zisku pro prospěch komunity či její části, a to podporou produkce služeb společného užitku. Počínaje devadesátými lety dvacátého století definovala vláda delegování návrhu zákona, jímž se reorganizuje institut sociálního podniku.

Na základě tohoto návrhu zákona můžeme rozlišit dvě pozoruhodné dimenze sociálního podniku:

- 1) DIMENZE EKONOMICKÉHO PODNIKÁNÍ, která předpovídá čtyři základní požadavky:
 - a) pokračující výrobu/produkci zboží a služeb;
 - b) vysokou úroveň autonomie/samostatnosti;
 - c) významnou úroveň ekonomického rizika;
 - d) přítomnost určitého počtu vyplácených pracovníků.

- 2) SOCIÁLNÍ DIMENZE, která se skládá z těchto požadavků:
 - a) výroba užitku společného zájmu;
 - b) iniciativy, podporované komunitou;
 - c) přítomnost vlády, nepodložené kapitálovým majetkem;
 - d) záruka účasti ve formě, zvětšené rozhodovacími procesy (takže nejen pracovníci či nejen uživatelé);
 - e) omezená distribuce zisku.

Tyto dimenze se shodují s definicí myšlenky sociálního podniku, která je, všeobecně, značně sdílena. Takže proč potřebujeme definici sociálního podniku, máme-li jen jednu? Zákon č. 381/91, který ustanovil sociální kooperaci a tím právní formu značně kompatibilní s obecným názorem na sociální podnik v těchto letech, je nyní nedostatečný k souhlasu úplného výkonu všech možností této podnikatelské formy. Nové delegování zákona o sociálním podniku, zákona ze dne 13. června 2005 č. 118 „Delegování vlády týkající se regulace sociálního podniku“, stanovuje základní principy a vedení tohoto subjektu. Pro jeho zdokonalení a řízení je požadována politická angažovanost vlády při delegování právních záležitostí, ale současně ponechává značná rozhodovací rozpětí na vládu a definuje sociální charakter podniku na základě:

- zvláštní sociální záležitosti, v níž je provozován;
- redistribuci zákazu příjmu;
- závazek reinvestovat rodinné/dědické přírůstky do prováděných institucionálních aktivit (takže nejen příjmy, ale také další příspěvky);
- charakteristiky a závazky struktury majetku nebo kontroly, k vyloučení možnosti, že by nebylo možno vykonávat kontrolu kvůli ziskovým podnikům či veřejné instituci;

Navíc tento návrh zákona předvídá dispozice týkající se:

- zvolených pravidel sociálních pozic;

- správní zodpovědnost;
- hlediska/kritéria přijímání a vylučování členů;
- povinnost vydávat a inzerovat;
- povinnost převodu dědictví v případě skončení činnosti;
- povinnost příspěvku do podnikového registru;
- definice průzkumového řízení v případě insolvence/platební neschopnosti;
- právní zastoupení administrátory/správci/vykonavateli;
- definice kontrolního orgánu;
- účast investorů/depozitářů peněz.

Navzdory tomu, že má tento návrh ekonomickou a sociální důležitost, vzniklá debata vynesla na světlo problémy a dvojznačnost. Hlavní kritika se dá shrnout do modalit/způsobů definice sociálních podniků, nikoliv na základě účelu zájmů, ale na prováděných aktivitách, tyto „záležitosti“ (aktivity a nebo sektory) jsou definovány delegátem.

Na základě všech těchto detailů můžeme odvodit určitý kulturní a právní přístup, který určuje nepřítomnost lukrativních účelů v určitých „nekomerčně“ prováděných aktivitách. Závěrem můžeme potvrdit, že obecný a všeobecně sdílený názor mezi různými přístupy je ten, že návrh zákona se zdá být významně/podstatně vzdálen od původního projektu a že snižuje image/obraz třetího sektoru.

V podmínkách **Polska** se podle pokladů našich partnerů dají sociální podniky definovat jako iniciativy, které plní určitá sociální a ekonomická kritéria. Sociální kritéria:

- Explicitní cíle činnosti sociálních podniků zahrnují podporu a rozvoj místních obcí a propagaci smyslu sociální odpovědnosti na místní úrovni. Jedním z hlavních cílů sociálních podniků je podporovat rozvoj místní komunity a tím sloužit určitým skupinám lidí;
- Demokratické řízení v sociálních podnicích, podle principu „jedno místo-jeden hlas“ – právo činit rozhodnutí nezáleží na počtu kmenových akcií. Ačkoliv ti, kdo mají kapitál hrají významnou roli v sociálních podnicích, právo činit rozhodnutí je sdíleno s dalšími akcionáři;
- Účast jako významná vlastnost. Příjemci sociálních podniků mají své vlastní zástupce a zúčastňují se v jejich strukturách. Mnoho sociálních podniků stanovuje cíl upevňovat demokracii na místní úrovni ekonomickou aktivitou;
- Omezené rozdělování zisku.

Ekonomická kritéria:

- Trvalá aktivita spojená přímo s výrobou zboží nebo prodejem zboží. Nicméně jejich role spojená s právy a potřebami lidí a s přerozdělováním je omezena ve srovnání s klasickými organizacemi, které patří třetímu sektoru;
- Silná závislost spojená s činností: sociální podniky jsou dobrovolně vytvářeny skupinami občanů a jsou jimi řízeny. Nejsou řízeny (přímo či nepřímo) žádnými veřejnými orgány či jinými institucemi, jako například soukromými společnostmi či svazy. Přesto mohou dostat veřejné podpory (dotace). Jejich akcionáři mají právo volit, činit rozhodnutí a vystupovat z organizace;

- Přijímání závažných ekonomických rizik, spojených s finanční činností. Oproti veřejným institucím záleží činnost sociálních podniků na snaze vytvářené jejich personálem a členy, kteří musejí zajišťovat příslušné finanční rezervy;
- Alespoň někteří lidé, zaměstnaní v sociálních podnicích musejí dostávat mzdy. Jako u tradičních neziskových organizací může být činnost sociálních podniků založena buď na finančních či nefinančních zdrojích a buď na placené či dobrovolné práci.

V tomto smyslu zde pracují zejména s pojmem sociální družstva, která mohou být zakládána:

- nezaměstnanými;
- bezdomovci, kteří mají individuální program jak se vymanit ze svého bezdomovectví;
- alkoholiky, kteří ukončili detoxikační léčbu na klinice;
- lidmi závislými na drogách či narkoticích, kteří ukončili terapeutický program na klinice;
- mentálně/duševně nemocnými;
- lidmi propuštěnými z nápravných zařízení, kteří mají potíže se sociální integrací;
- uprchlíky, kteří podstupují individuální integrační programy a kteří jsou sociálně vyloučeni. V důsledku této situace nejsou schopni uspokojovat své základní životní potřeby sami. Proto žijí v chudobě a jejich odborný/profesionální a rodinný život je omezen či úplně znemožněn;
- postiženými, kteří mají plnou schopnost k provádění právních úkonů.

Pro stanovení definice sociálního podniku v **podmínkách ČR** platí v současné době výše uvedené poznatky. Například pracovní definice sociálního podniku podle projektu Beskydy pro všechny realizované společnosti KAZUIST v rámci výše uvedené Národní tématické sítě – C je, že se jedná o *„podnikatelský subjekt vytvořený pro zaměstnávání osob s postižením, případně jinak znevýhodněným na trhu práce. Jde o podnikání, které používá svou tržně orientovanou produkci zboží a služeb k dosažení sociálního zlepšení. Podstatný počet jejich zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jinak znevýhodnění na trhu práce. Každý zaměstnanec je placen podle výsledků své práce bez ohledu na produktivitu. Pracovní možnosti jsou shodné jak pro skupinu znevýhodněných, tak i neznevýhodněných osob, přičemž všichni zaměstnanci mají stejná práva i povinnosti“*. Současný stav poznání této organizace charakterizuje například vystoupení **Ing. Ilony Ostruzkové** a **Ing. Jany Szukové** na výše uvedené mezinárodní konferenci v Praze ve dnech 7. - 8. června 2006.

Podle **doc. Ing. Dohnalové, CSc.** subjekty sociální ekonomiky plní následující sociální a ekonomické role: poskytují služby nebo výrobky občanům v regionu; zaměstnávají osoby z „rizikových“ skupin; vytvářejí nová pracovní místa a plní cíle Evropské unie ve zvyšování zaměstnanosti a snižování sociální exkluze ve smyslu Lisabonské strategie.

V průzkumu prováděném v projektu HEFAISTOS (v první vlně) se například polovina dotazovaných organizací domnívá, že jsou sociálním podnikem, čtvrtina, že nejsou a zbývající si to netroufnou posoudit. Zpracováním odpovědí z 432 organizací byly vyhodnoceny příznaky toho, že organizace splňuje charakteristiky sociálního podniku podle pojetí použitého v průzkumu. Organizace dosáhly v průměru 4,5 bodu (z 9 možných), nejčastější výsledek jsou 3 body. Organizace s více příznaky sociálního podniku poskytují služby většímu počtu různých cílových skupin a mají bohatší spektrum aktivit.

Uvedený průzkum také ukazuje, že nejčastěji (z více než 80,0 %) byl vysloven souhlas s tím, že sociální podnik by měl mít více zdrojové financování, že by měl spolupracovat s klienty a místní samosprávou, že by je měly (mohly) spolu zakládat místní úřady práce a místní

samospráva. Stejný počet dotazovaných je přesvědčen, že sociální podniky budou vždy převážně závislé na veřejných zdrojích. Naproti tomu jasně převažující nesouhlas získaly názory, že sociální podniky by neměly existovat vůbec anebo jen ve zcela mimořádných případech.

3. Druhy sociálních podniků:

V návaznosti na předcházející údaje, lze konstatovat, že názor na to co je nebo není sociální podnik se v jednotlivých zemích EU různí.

Současně **existující sociální podniky v Itálii** jsou sociální družstva, která představují, pro místní orgány a pro podniky veřejných územních služeb, významnou možnost jak řídit veřejné služby inovativním a demokratickým způsobem, zejména však představují historickou příležitost pro vysokou úroveň sociální kvality. Napomáhat ke shodě mezi různými systémy – to znamená vložit do centra pozornosti a debaty část sociální spolupráce, která je dnes více charakterizována ekonomickou účinností, dodávkou kvality a inovativním a solidním řízením/vedením. Základním předpokladem pro místní orgány je nutnost aktivního zapojení do podpory nové a účinné politiky práce, schopné vnést do ekonomického jevu prvek sociálnosti.

Není to donucující: vztah mezi kvalitou dodávky městských služeb a sociální kooperací existuje. Je tu potřeba evidence, hledání účinných zásad/hlavních rysů a úniku z demagogie a rétoriky.

Spolupracující segment, jakož i organizace a řízení městských veřejných služeb představují dvě reality, které se rozvíjejí velmi rychle. Dále uvidíme, jak a jakým způsobem mají různé vývoje jistou konvergenci/sbíhavost, která tvoří zajímavé a prospěšné průsečíky.

V oblasti městských veřejných služeb jsou dvě základní změny: privatizace a konkurence. Pokud jde o privatizaci, zde není potřeba sdílet externí ideologie ani živit nepřátelství kvůli veřejné kontrole ekonomiky, kvůli porozumění a ocenění příčin, které tlačí řadu místních správ k vyzkoušení privatizace jako zajímavého řešení pro poskytování služeb. Dokonce ani zjištění nedostatku rovnováhy (tento termín je eufemistický pro řadu skutečností) nemůže být dostatečným vysvětlením pro tento nedávný postoj. Existuje potřeba pochopit, že dnes poskytované městské služby, jakož i téměř všechny veřejné služby musí být organizovány podnikovými hledisky a nikoli veřejnou správou proto, aby byly účinné. Tuhost veřejné správy nesouhlasí s poskytováním dnes požadovaných služeb: služby, které už nejsou jednoduché a stejnorodé, ale různorodé pro adaptaci na různé situace a příležitosti, pro úpravu technologického procesu, pro vylepšení uspokojení uživatelů.

Prvním krokem je reorganizace dodávek: opustit přímá řízení obce, transformovat obecní podniky na akciové společnosti. Druhým krokem, nikoli nutným ale následným, je částečná otevřenost kapitálu vůči soukromému majetku či úplné předání/přeřazení podniku na trh.

Pokud jde o konkurenci, legální režim monopolu, který tradičně charakterizuje poskytování veřejných služeb, je opětně zkoušen v ovzduší změněné kultury. Svěření úkolů soukromým podnikům, které jsou provozovány v rámci konkurenčních pravidel se už nejeví jako vhodné k odstranění, ale jako příležitost k prozkoumání.

Můžeme se sami sebe ptát, jaká je možnost rozvíjet zařazení neziskových podniků (zvláště družstev) do tržních prostorů, které začínají být otevřené vůči rozvoji organizační soustavy poskytování veřejných služeb. Tímto návrhem je možné definovat některá kritéria. Prvním je kritérium vhodnosti. Změna organizační formy nachází první motivaci v úsporách, což souhlasí s realizací aktivit. Kvůli vysokým nákladům na práci v sektoru veřejných podniků

skýtá decentralizace segmentů výroby jednoduše tuto výhodu, ale může se setkat s opozicí zástupců odborů. Analogicky můžeme vzít do úvahy radikální alternativu: globálně pověřit touto službou soukromý či veřejný podnik. Otázka je choulostivá, protože jakmile jsou tyto smlouvy obtížné, a to nikoliv jen v podmínkách retribuce/odškodnění, ale také v podmínkách nesmlouvavosti zaměstnání, protiklad zájmů mezi zaměstnanci a masou uživatelů vzrůstá/roste a útočiště k externí práci či k soukromému podniku začíná být nástrojem ke kolektivní službě.

Za účelem změření všeobecného zájmu o tento druh provozu můžeme vytvořit pojem „vysoké náklady“, který je často užíván ke stanovení sazeb pro nákup/nákupních sazeb soukromé výroby veřejným zákazníkem/kupujícím. Systematické a výslovné užívání měřítka zamezené/zrušené „vysokých nákladů“ může mít rovněž vliv na vnitřní rozvoj veřejných orgánů jako měřítka pro snižování nákladů, které vedení a zaměstnanci podstupují k získání v krátké době, pokud nechtějí být vyřazení/vyloučeni externími konkurenty. To je způsob, který může konkurence korektně vkládat do služby, poskytované v podmínkách přirozeného monopolu. Systematickým užíváním srovnávací analýzy může být vytvořeno vhodné zjemnění, které souhlasí se vzetím do úvahy kvality poskytovaných služeb.

Tento pojem zamezených/zrušených nákladů má snadné pojmové prohlášení, avšak je obtížné tyto aplikace realizovat. Nicméně výpočet zrušených/zamezených nákladů se stává více a více komplexním a je zajímavější tehdy, kdy překonáváme hranici podnikového účtování a zkusíme komplexnost veřejného orgánu. Když objednávka práce je svěřena do organizace, která je schopna zaměstnat a odměňovat zaměstnance, můžeme vložit úspornou kalkulaci na stranu asistence. Tato kalkulace je logická a musí být vždy zkoumána, také když vyžaduje překonání oddělení odpovědnosti mezi různé veřejné správy.

Je přirozené, že tato úvaha otevírá větší možnost zaměstnanosti v neziskových organizacích, zejména v sociálních družstvech za podmínky, že je sledována veřejnou správou jako celá stránka a nikoliv jako jednotlivý podnik či jednotka.

Problém transparentnosti existuje rovněž. Je nevhodné vnucovat veřejnému orgánu, aby užíval externí práce, jestliže to způsobuje vyšší náklady než právě existující náklady jenom proto, že veřejná správa tímto způsobem realizuje úspory na jiné straně. Správnější je postavit správce před problém snižování nákladů aby si logickým způsobem vybrali s cílem interní výroby a externího poskytování a současně zaměřit dotace/subvence na asistence formou začlenění jich do nižší ceny služeb, produkovaných organizacemi pracujícími s pracovním začleněním znevýhodněných lidí. Tímto způsobem zde nastane nejen průhlednost nákladů pro veřejnou správu, ale i rovná příležitost k optimalizaci zdrojů.

Druhým důležitým trendem zdůvodnění je perspektiva zvětšení oblasti řízení základních asistenčních, zdravotních, kulturních služeb. Cílem je porozumět, jakým způsobem a jakými formami se dá dojít k právě vyzkoušené a dnes zkompletované/ukončené cestě v odvětvích místních veřejných průmyslových služeb (energetika, životní prostředí, doprava, atd.). Tento problém ve skutečnosti přináší důležité analogie (například definitivní překonání přímého řízení či osvojení schůdných/řešitelných kritérií ve věci vztahu mezi veřejným subjektem a manažerem), avšak také řadu růzností, které vynucují hledání různých a původních řešení. To je spojení jisté vytvořené skutečností, že služby, o nichž hovoříme jsou „službami osobní péče“, charakterizovanými převládajícím vkladem práce. Tato odvětví, kvůli své struktuře, přinášejí skromnou možnost osvojení technologických inovací, která by mohla zvýšit produktivitu, ale mohla by rovněž čelit personálním nákladům společně s náklady dynamičtějších odvětví. V důsledku toho je zvláště zdůrazněna dynamika nákladů a integrální sazbové financování (financování sazeb) není sociálně udržitelné. Z toho důvodu je problémem identifikovat/určit modality/formy finančního pokrytí, které by mohly na jedné

straně garantovat dostatečnou dodávku a na druhé straně nezpomalovat dynamický podnikatelský rozvoj.

Konečně poslední problematický bod se týká nezbytnosti soustředit různé a mnohotvaré způsoby dodávky poskytované v posledních letech, převážně do sektorů sociálních a asistenčních služeb, napojené na dobrovolný sektor a na neziskové organizace. Hovoříme o zkušenostech, které potřebujeme nikoliv k ničení, ale také k prospěchu a zhodnocení/valorizaci s rozhodnutím. Ve skutečnosti před vzrůstající komplexností poptávky po „sociální kvalitě“ existuje více a více potřeby/nutnosti podporovat novou roli občanství. Občan se při užívání služeb stává samovýrobce/samoproducentem a vykonává aktivní funkci využívání služeb a stanovení konečného výsledku (většinu z toho v podmínkách kvality a působivosti, ale rovněž účinnosti).

Pro místní orgán se dá v tomto případě rezervovat/vyhradit základní úkol jako referenční subjekt pro dodávku služeb. Místní orgán na jedné straně a podniky veřejných služeb na druhé straně by mohly ve skutečnosti garantovat přímo výrobu (strategického) segmentu služby a rozvinout/odhalit současně postup „externalizace“ dalších segmentů vůči různým subjektům, které operují na těchto trzích (sociální družstva, neziskové podniky, specializované podniky).

Veřejná správa, podniky a družstva místních veřejných služeb by mohla v předpokládané možnosti mít velký prostor pro spolupráci, pakliže zde byl zaveden regulovaný trh prosperity s dodávkou služeb, svěřených soukromým, veřejným podnikům, družstvům a sdružením, která operují v konkurenci. Financování tohoto systému by mohlo být pokryto/zajištěno, pokud jde o zboží a/nebo služby pro znevýhodněné lidi, a to státním příspěvkem a tím placeno všeobecnou fiskální soustavou, pro zbytek akcí by mohl být placen uživateli s defiskalizací/nezdaněním nákladů.

Jinými slovy stát by se mohl zříci „řídící“ podmínku monopolu pro konkurenční podmínky „regulace“. Podniky, které by mohly produkovat služby by byly na jedné straně kontrolovány na náklady, dostupnost a kvalitu služeb, na druhé straně by mohly využívat sociální dobrovolnou práci, podporovanou/povzbuzovanou benefity/výhodami a daňovými srážkami.

Tímto způsobem může být jedním z výsledků realizace kvalit liberalistické myšlenky: občan si může vybrat/zvolit služby v režimu konkurence, a dále kolektivistická myšlenka: pro méně preferované/zvýhodněné existuje možnost uspokojení jejich potřeb. V tomto scénáři je kandidátem na provádění/uskutečňování této role družstevní podnik jako formule/vzorec, schopný spojit potřebu a účinnost trhu s potřebami, odvozenými z nutnosti nabídnout více zosobněné služby. Navíc tato typologie podniku, „protože to není předmět pravidel zisku“, je ve skutečnosti v optimálních podmínkách schopna odpovědět pružným způsobem na nutnost, vyjádřenou společností, díky jejímu zvláštnímu zprostředkování mezi hodnotami trhu a hodnotami solidarity.

Tímto způsobem, pro svou specifickou, která sestává z podniku jako celku, který operuje na trhu a podnik je silně charakterizován z hlediska etických hodnot – družstevní podnik se rozpozná nejen formami dobrovolné práce, ale také jinou formou soukromě-sociální, která představuje platný příspěvek pro řídicí soustavy personalizace veřejných služeb. Spolupráce, ve skutečnosti, tvoří oblast neziskových organizací, které – alespoň v teoretické rovině – představují vhodnější prostředí pro získání a využití nových směrů v celosvětových obchodních strategiích, tj. strategii Totální kvality a systémů, soustředěných na účast.

Tato domněnka se odvozuje od faktu, že existuje svět spolupráce, kterým tyto dva poslední přístupy mění vlastní úspěch, jinými slovy, sdílení hodnot; manažerskou účast; existenci sítě sdružených podniků. Všechny prvky právě existují ve světě spolupráce a umožňují hypotetizovat účinné synergie s finalizací na dodávky služeb víc a více vhodných na úrovni

výkonu posouzených uspokojením uživatelů-klientů, jakož i pečlivých vůči složkám kvality, nenákladnosti/poměrné láce a spokojenosti zákazníků. Podmínka úspěchu zjevně vyžaduje, aby manažeři sociálních podniků přeložili svou vlastní poptávku účasti a kvality do celkové a konkrétní manažerské praxe.

Konec tzv. studené války, kterou regulace a legislativní uznání/potvrzení neziskových organizací přivedlo od poválečného období až k pádu berlínské zdi v roce 1989, mezinárodní politika nezbytně poskytla jako skličující na konci šedesátých let. Nutnost/Potřeba, kterou vzhledem ke geopolitické situaci sledujete změnu perspektiv, se zdůrazněním nerovnosti mezi bohatými zeměmi, držiteli/majiteli technologie, znalostí a chudými manažery zdrojů a zeměmi, které nějakým způsobem až dosud mohly profitovat z logiky koalic. Nevybíravá ekonomika volného trhu, pokřivená celosvětová globalizace ekonomických pravidel, která nejsou ani politická ani etická dokázala potřebu celkové politické vize a všeho problematického u nerozvinutých národů, což zahrnuje kulturní aspekty, sociální, územní a neohlídá to znalostní hledisko. Ziskáváje takovou potřebu jakou je prioritou, nevládní organizace zpola zaplňují objektiv překonání nepravosti/hanebnosti mezi lidmi, s každým a osobami k jejich dispozičním hodnotám. Obecná inspirace statutů, papírů principů a plánů jednotlivých seskupení se vztahují k hodnotám solidarity a spravedlnosti, kterým jste sám prokazoval přízeň:

- probuzený Sever vůči problémům Jihu světa prostřednictvím vzdělání a rozvoje;
- využití přizpůsobených hlubokých metod sběru a realizace souborů v akci, jejichž účinek je dlouhotrvající;
- poskytnutí viditelného celosvětového hnutí kritiky a opozice vůči systému mezinárodních vztahů, sledování podmínek rovné příležitosti mezi lidmi, druhy a kulturami;
- rozvíjet myšlenku strážce demokratických a lidských práv, kladení důrazu na odzbrojení, mír, spolupráci směrem k rozvoji;
- nepřinášet iluzi vojenského nástroje, který nastoluje konflikt;
- odstranění příčin zaostalosti, se zvláštní pozorností k problémům potravy, zvyšující zemědělskou výrobu;
- podporovat rozvoj etnické společnosti;
- bojovat proti vykořisťování menšin;
- eliminace rozdílů mezi druhy, posilování úlohy žen v ekonomické oblasti;
- hlídač ekologicky křehkých oblastí, podporující nedestruktivní využívání zdrojů;
- neuzavírat do ghet zanedbávané subjekty, oceňující různorodost/diverzitu.

V současnosti zvláštní znalost a projekt v praktické podobě boje proti chudobě a exkluzi nejsou omezeny jen na Sever světa, díky existenci nevládních organizací (ONG) také v rozvojových zemích. Tímto způsobem se zesiluje ustavení synergií mezi různými subjekty a reflexe a znalost celoplanetárních problémů a možná řešení. Svědkem přechodu od spontánní a specifické akce ke spolupracující vizi je ustavení Sdružení italských OKG. V současné době italské ONG, jimž dodáváme podrobný seznam, jsou seskupeny a koordinovány přibližně ze dvou třetin do třech federací – FOCSIV, CIPSI a COCIS; další ONG se k federaci nepřipojují, nebo dělají šéfy asociací vůči asociacím.

V Itálii jsou nejrozšířenější v tomto smyslu **družstevní podniky**, které mají svoji následující historii:

- sociální družstva se objevila jako součást spektakulárního/velkolepého vzrůstu italské ekonomiky během posledních 10-15 let;
- v posledních 15ti letech vzniklo téměř 6.000 sociálních družstev, spolu se stovkami nových nadací;
- sociální družstva byla odpovědí na poptávku po nových a lepších sociálních službách, které neposkytoval veřejný sektor;
- vzestup občanské společnosti, zejména družstev a katolických charit vzrostl oproti propadu autoritářského, byrokratického a neúčinného státu a zmrazení pronájmů ve veřejném sektoru;
- družstevní podniky jsou založeny na hodnotách svépomoci, samoodpovědnosti, demokracie, rovnosti, poctivosti a solidarity. Podle tradice jejich zakladatelů věří členové družstev v etické hodnoty čestnosti/poctivosti, otevřenosti, sociální odpovědnosti a v péči o druhé;
- družstevní podniky jsou zřizovány s dvojím cílem realizace ekonomického úspěchu a s cílem odpovídat na sociální objektivitu;
- družstva tvoří část evropské ekonomiky, která není nezanedbatelná/bezvýznamná. S cca 235.000 podniky v rámci Evropské Unie nabízejí práci 5.485 milionům lidí a mají 140 milionů individuálních členů;
- existují obvykle lokálně/místně a přispívají k zachování sociální soudržnosti/koheze. Některá tato družstva rozvíjejí své aktivity i za národními hranicemi nebo i za hranicemi Evropské Unie;
- jsou přítomna ve všech oborech průmyslu a jsou úspěšná na trzích, které jsou často velmi konkurenční, přičemž si udržují svou jedinečnou strukturu a demokratické uspořádání.

Družstva dávají své hodnoty do praxe uplatňováním principů:

- dobrovolného a volného členství;
- demokratické kontroly členství;
- členské ekonomické účasti;
- autonomie a nezávislosti;
 - ✓ vzdělání, školení a informací;
 - ✓ spolupráce mezi družstvy;
 - ✓ zájmu o obec/komunitu.

Sociální družstva jsou jedinečně zasazeny do poskytování sociální péče, protože mohou transformovat lidi od pouhého pasivního přijímání péče až k protagonistům návrhu/plánu a dodávky o svou péči. Sociální družstva jsou podniky, dokončující prosazování zájmů pocházejících z komunity/obce, až k lidské podpoře a sociální integraci občanů (odst. 1, zákon číslo 381/91). Tento rozsah je prosazován prostřednictvím vedení/managementu sdružených sanitárních a vzdělávacích služeb (typ „A“) či rozvoje produktivní činnosti, finalizované až k pracovnímu uplatnění znevýhodněných osob. Sociální družstvo je proto podnikem, který s výjimkou podniků za účelem lukrativnosti organizuje vlastní zdroje pro stíhání/pronásledování sociálních náplní, tj. aby byla uspokojena potřeba kolektivu.

Sociální družstva jsou vzájemnými společnostmi, které se rodí za účelem uspokojení potřeb společníků/spolupracovníků (potřeba práce = družstvo výroby a práce; stavební potřeba místnosti/prostoru = družstvo; atd.).

Sociální družstva jsou spíše zakládána za účelem uspokojení potřeby kolektivu, tj. sledování obecného zájmu kolektivity/celku, což je lidské prosazování, prevence marginalizace/opomíjení, atd. Proto je sociální družstvo ustaveno na prvním místě s cílem uspokojit kolektivní potřebu, ale má také úspěch při získávání práce pro své vlastní spolupracovníky prostřednictvím managementu sdružených sanitárních služeb nebo pracovní integrace znevýhodněných subjektů. Sociální družstva jsou rozdělena do dvou skupin (toto rozlišení se odvozuje od článku 1 Zákona číslo 381/91):

- družstva typu „TO“, které řídí sdružené sanitární služby a vzdělávání;
- družstva typu „B“, která provádějí pracovní zapojení znevýhodněných sociálních subjektů.

Další formu představují Nelukrativní organizace sociální užitečnosti/potřebnosti (ONLUS-články 10 a další D.Lgs ze dne 4. prosince 1997, číslo 460) jímž názvem ONLUS jsou pojmenována sdružení, nezávisle na jejich uznané legální formě či méně, výbory, nadace, družstevní společnosti sociální užitečnosti/potřebnosti, jejichž statuty nebo podnikové charty/výsadní listiny jsou sepsány ve tvaru veřejné akce nebo autentického či napsaného soukromého psaní a které provádějí přímo způsobem vyjádřeným v dalším rozvoji nejméně jednu z těchto aktivit:

- sociální prosperitu a zdravotnické zařízení;
- zdravotnickou pohotovost;
- dobročinnost/charitativní činnost;
- vyučování;
- tvorbu;
- amatérský sport;
- ochranu, prosazování a valorizaci věcí uměleckého a historického zájmu;
- ochranu a valorizaci atmosféry (s vyloučením jim navyklé aktivity sběru a recyklace města, speciálních a nebezpečných tuhých odpadů);
- ochranu občanských práv, vědeckého výzkumu zvláštního sociálního zájmu.

Do této kategorie zapadají i nevládní organizace (ONG). ONG je organizací, která je nezávislá na vládách a jejich politice. Obecně, i když nemají vždy na různých ustláno, že dostávají alespoň významnou část svých výnosů ze soukromých zdrojů, obecně dotace. V anglo-saském světě se často identifikují pod zkratkou PVO – Private Voluntary Organizations (Soukromé dobrovolné organizace), mají přednost před NGO – Nevládními organizacemi. Výraz nevládní organizace je zmiňován v rámci Spojených Národů: Článek 71 Ustavující charty OSN uvádí ve skutečnosti možnost, aby Ekonomický a sociální výbor mohl konzultovat „nevládní organizace zainteresované na úkolech, které znovu vstupují do jejich kompetence“.

ONG existují v nesčetných oblastech, typicky s cílem přinášet politicko-sociální požadavky vlastních členů, často vládami zanedbávaných. Některé příklady: zlepšení atmosféry, povzbuzení při sledování/dodržování lidských práv, zvýšení dobra/pohody pro vrstvy společnosti kromě blahobytných lidí, nebo za účelem reprezentovat podnikovou agendu, avšak existují „tantissime“ organizace a jejich sféry působnosti pokrývají celou šíři politických a filozofických pozic. Typicky tvoří hnutí ekologů, pacifistů, labouristů či domorodých lidí, a

nejdou formálně přidružení k nějaké politické straně nebo stanovisku/názoru, kterým nejsou lidská práva či mír či ekologie nebo tolerance. Některá ONG jsou víkem/pokryvkou politických či náboženských skupin, ale tyto mají menší celkovou kredibilitu/spolehlivost. ONG používají různé způsoby.

Některé jednájí hlavně jako skupiny politického nátlaku, jiné vedou programy, které pomáhají svým rozsahem jako příklad (zaujatý ONG zmírňuje chudobu, která dodává potravinářskou pomoc potřebným). Vztahy mezi financemi, vládami a ONG mohou být zejména v tomto případě dosti komplikované a někdy i antagonistické, protože ONG a některé vládní aktivity či finanční instituce jsou v opozici.

Zvláštní oblastí ONG je kooperace ONG vůči rozvoji. Jedná se o volná sdružení, tvořená soukromými občany, kteří z důvodu motivací ideálů či náboženského charakteru se chtějí angažovat soukromě a přímo, s poskytnutím příspěvku k řešení problémů zaostalosti/nedostatečného růstu, hlavně z „jih světa“. Tato sdružení nemají institucionální zdroje financování a jsou kvůli chartě bez účelu lukrativnosti z důvodu humanitární a sociální filozofie, takže jejich aktivity se realizují díky externímu financování; jsou však založena také na příspěvcích dobrovolné, svobodné či polosvobodné práce, nabízené členy a sympatizanty. Tyto dva charaktery jsou významné pro definování nevládní organizace spolupráce k rozvoji, proto jsou zřizovány ze soukromého charakteru, nevládní sdružení, a z nepřítomnosti zisku v jejich činnosti. Charakteristické na těchto organizacích je honba/snaha jít za ideálem, směřující k cíli sociálně přispívat k celkovému rozvoji zemí a ekonomicky je více pozvednout.

Pominout nelze ani početná sdružení například sociální podpory, sdružení neuznaná/neznámá, hnutí, skupiny a jejich koordinace či federace (názvy/termíny, jimiž je označeno každé seskupení osob, organizované za účelem řízení obecného zájmu), znovu nabývá vlastní příčinu bytí/existence ve stejné myšlence žádného zisku. Nutnost uspokojení ideálních potřeb, vnímaných od členů, se spojila k aktivitám sociální užitečnosti/prospěšnosti ve prospěch přidružených členů či třetí strany k vám, neziskovým, vychází najevo z dispozic zákona. Consociandosi pomocí smlouvy sféry/rozsahu společenství: strany se snaží realizovat společný zájem vůči všem subjektům, které se účastní ve sdružení. Přirozený dědic sekulární tradice vzájemnosti a solidárnosti představuje italskou sociální scénu pro obhajobu a rozvoj občanských práv, pro kulturní podporu/propagaci, teritoriální radikalismus, podporu moderní občanské účasti, pro pochopení imigrace, tématických, které je aklimatizují a solidarity.

Neuznaná sdružení si berou život z dohody s přidruženým členem prostřednictvím asociální smlouvy, smlouvy, pro kterou zákon nepředepisuje nějakou formalitu. Prvky, na nichž se musí strany dohodnout aby došlo k dohodě jsou jednoduše tyto:

- rozsah;
- podmínky pro přijetí přidruženého člena;
- pravidla vnitřního pořádku a správy.

Uznaná sdružení jsou ta, která si vyžádala a obdržela uznání/potvrzení státu nebo regionů/krajů, tímto způsobem získala dědickou autonomii, omezení odpovědnosti správců, možnost přijmout dědictví, dědictví a dary a získat části/kusy nemovitostí/realit.

Omezená sdružení sociální podpory ze zákona ze dne 7. prosince 2000 č. 383 svědčí o rostoucím zájmu legislativce o oblast neziskovek. Zákon č. 383 z roku 2000 obsahuje ve skutečnosti zásady a normy ke zhodnocení trendu sociálních sdružení ve prospěch tvorby nových sdružených pravd a konsolidace pravd existujících. Sdružení sociální podpory jsou považována za uznaná sdružení, hnutí, skupiny a jejich koordinace či federace, zřízené za účelem provádět aktivity sociální užitečnosti/potřebnosti ve prospěch přidruženého člena vůči vám nebo třetím stranám bez účelu lukrativnosti. Sdružení sociální podpory se sama zásobují

písemnou akcí, v níž převládají prvky ze zákona, jako např. označení, sociální objekt musí být označen vám všem, nepřítomnost lukrativnosti a předpověď, že výtěžky/zisky z aktivit nemohou být stále stejné/jednotné mezi přidruženými členy za žádných okolností, dokonce ani v nepřímých tvarech. Pro stíhání (italsky: „perseguitamento“) aktivit si půjčují od vlastních přidružených členů v dobrovolné formě, zdarma a zdarma. V případě zvláštních požadavků/nutností sdružení sociální podpory mohou najímat dělnické zaměstnance nebo sami čerpat výhody z výkonů nezávislé/samostatné práce. Sdružení sociální podpory se nepovažují za politická, organizace práce, profesionální sdružení zaměstnavatelů, sdružení a z kategorie sdružení, která mají účel výlučnou ochranu ekonomických zájmů přidružených členů vůči vám. V blízkosti ministerstva práce a sociální politiky je zřízen národní registr institucí sociální podpory.

Další formu představují občansky/civilně uznané církevní agentury, které jsou zřizovány v kanonickém uspořádání a jsou uznány podobně jako v italském řádu jako vybavené právní osobou s právní subjektivitou.

Vzhledem ke skutečnosti, že sociální podniky začaly v **Polsku** teprve nedávno vznikat, neexistuje zde dosud v této oblasti žádný výzkum. Odhaduje se však, že podniky služeb zůstanou nadále nejoblíbenější formou tohoto druhu činnosti.

S ohledem na předcházející odpovědi **za Českou republiku** například ve své práci „Sociální ekonomika v Evropském kontextu“ konstatuje doc. ing. Marie Dohnalová, CSc., že v ČR je zájem definovat sociální ekonomiku a třetí sektor (ekvivalentní názvy – občanský sektor, neziskový sektor), který označuje veřejný prostor ve kterém se nacházejí organizace oddělené od státu. Sociální podnikání a sociální podniky představují nové přístupy ovlivňované mezinárodními institucemi a zahraničními zkušenostmi (například prostřednictvím programu CIP EQUAL). Jde o subjekty samostatné, vzájemné, preferující sociální hlediska a zájmy členů jejichž jediným a hlavním posláním není dosahování zisku. V českých podmínkách považuje za subjekty sociální ekonomiky zejména:

- **družstva** – vznikají podle Obchodního zákoníku (zákon číslo 513/1991 Sb.). Jde o právní osobu s neuzavřeným počtem členů založenou za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních či jiných potřeb svých členů. Členy mohou být fyzické i právní osoby, každý člen se musí na činnosti družstva podílet majetkově – základním vkladem. Mezi charakteristické znaky patří dobrovolnost členství, rovnost všech členů, závazek k aktivitě v družstvu, solidární se podílení na výsledcích činnosti družstva a to jak na výsledcích pozitivních, tak na hrazení případných ztrát³⁾;
- **občanská sdružení** - jako společenství osob jsou nejčastějším typem právní formy nestátní neziskové organizace. V zákonu číslo 83/1990 Sb. o sdružování občanů se uvádí, že občané mohou zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby jakož i odborné organizace

³⁾ V oblasti sociálních družstev dotazníkové šetření projektu HEFAISTOS ukázalo, že převažuje mínění, že družstva by na trhu měla vystupovat jako ostatní podnikatelské subjekty a že by měla být členy oborových nebo krajských družstevních asociací. Většinou byl zamítnut námět, že by měla nabízet své výrobky nebo služby pouze ve své lokalitě (nejvýše kraji) a nikoliv celostátně a také to, aby si udržovala malou velikost i kdyby mohla expandovat. Největší příznivci většinových názorů jsou dost rovnoměrně rozmístěni v organizacích různého typu. Proti územnímu omezení působnosti sociálních družstev jsou především církevní zařízení a družstva, pro omezení jsou nejvíce obecně prospěšné společnosti. Proti velikostnímu omezení jsou především družstva, pro omezení jsou příspěvkové organizace a obecně prospěšné společnosti založené občany. Pro rovné podmínky na trhu (vůči odběratelům a spotřebitelům) jsou nejvíce obecně prospěšné společnosti založené občany a nejméně obecně prospěšné společnosti založené obcemi či krajem. Na názory na sociální družstva nemá žádný zjištělý vliv to, zda dotazovaný sám nějaké sociální družstvo (podnik) zná nebo ne.

a sdružovat se v nich. Ing. Dohnalová ve své práci také uvádí: „**Občanská společnost ve svém systému občanských sdružení, spolků, klubů, komor a asociací jen institucionalizuje sociální kapitál občanů na úrovni vyšší, než jsou příbuzenské sítě a známosti z práce**“. Občanská sdružení se nezakládají k dosahování zisku – důvodem pro získávání finančních prostředků vlastními komerčními aktivitami je zajištění prostředků na vlastní projekty a poslání (potřeba dlouhodobé finanční stability a nezávislosti – členské příspěvky, poplatky za služby poskytované svým klientům, prodej vlastních výrobků, pronájem nemovitosti ...). Mohou být financovány i z prostředků ziskové organizace, kterou si za tímto účelem založí – důležité je však oddělení subjektů neziskové organizace a podnikání. Tato situace je řešena i z hlediska zákona číslo 586/92 Sb. o daních z příjmů;

- **obecně prospěšné společnosti** – jsou zakládány ve smyslu zákona číslo 248/1995 Sb. Jsou typem právnické osoby zajišťující obecně prospěšné služby za rovných podmínek a podléhající nezávislé kontrole veřejnosti. Hospodářský výsledek (zisk) nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejich orgánů nebo zaměstnanců a musí být použit na poskytování těch služeb, pro které byla společnost založena. Působí zejména tam, kde se soukromým firmám nevyplácí podnikat: v oblasti kultury, sortu, volného času, vzdělávání, zdravotnictví, v sociálních službách, v oblasti ekologie, komunitního rozvoje i občanskoprávní osvěty;
- **nadace a nadační fondy** – jsou zakládány na základě zákona č. 227/1997 Sb., který definuje dvě formy účelového sdružování majetku, vymezuje obecně prospěšné cíle a určuje i ekonomicko-organizační stránku. Jejich činnost je zaměřena zejména na dosahování obecně prospěšných cílů: rozvoj duchovních hodnot, ochrana lidských práv nebo jiných humanitárních hodnot, ochrana přírodního prostředí, kulturních památek a tradic, rozvoj vědy, vzdělání, tělovýchovy a sportu. Zákonem č. 210/2002 Sb. byla provedena novela zaměřená zejména na oblast jejich hospodaření (úpravy vztahů grantováním, režii a vlastními programy nadace, vymezení podílu na majetkových vztazích).

(Vývoj subjektů třetího sektoru v letech 1997-2003)

Název	Počet jednotek						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Občanské sdružení	33.566	37.869	39.450	44.139	46.352	48.432	48.804
Organizační jednotka sdružení	23.811	26.221	26.537	29.066	29.724	30.347	30.878
Obecně prospěšná společnost	60	199	539	642	726	530	609
Nadace	5.274	4.901	3.324	323	304	314	322
Nadační fond	0	71	610	736	761	781	799

Z odpovědí průzkumu prováděném projektem HEFAISTOS vyplývá, že většina organizací poskytuje společensky znevýhodněným osobám pouze služby, desetina je zaměstnává a třetina realizuje obojí. 80% dotazovaných organizací se zaměřuje pouze na pomoc zdravotně postiženým, zbývající věnují pozornost ostatním kategoriím společensky znevýhodněných,

případně jejich kombinaci. Odpovědi z průzkumu poukazují na fakt, že společenské znevýhodnění ve vztahu k zaměstnávání si zainteresovaná veřejnost spojuje nejčastěji pouze se zdravotním postižením, ačkoliv rozmanitost společenských znevýhodnění je mnohem větší.

Vzhledem k výše uvedenému současná právní úprava zná například v oblasti zaměstnanosti OZP zejména pojmy chráněná pracovní dílna (zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti) a chráněné pracovní místo (§ 75 – 77). Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let a na její vytvoření lze obdržet finanční příspěvek, který může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s úřadem práce. Musí být provozováno nejméně po dobu 2 let a na jeho vytvoření lze také obdržet finanční příspěvek (pro osobu se zdravotním postižením maximálně osminásobek a osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. U obou forem musí zaměstnavatel dodržet i další podmínky určené příslušnými paragrafy. Uvedený zákon v § 78 zná také institut nazvaný příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Tento příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele a jeho výše je odstupňována podle stupně postižení (u osob s těžším zdravotním postižením činí 0,66 násobku průměrné měsíční mzdy a osob se zdravotním postižením 0,33 tohoto násobku). Žadatel i zde musí splňovat některé další dílčí podmínky⁴⁾.

V Polsku, jak bylo výše uvedeno, pracují v tomto směru se sociálními družstvy. Sociální družstva musí mít nejméně 5 (pět) zakladatelů. Počet členů se může pohybovat od 5 do 50, avšak sociální družstva, která jsou zřizována v důsledku transformace družstev postižených či nevidomých mohou mít i přes 50 členů. Lidé se zvláštními kvalifikacemi, které jsou pro družstvo prospěšné se mohou stát členy pokud jiní členové daného družstva tuto kvalifikaci nemají.

Příhláška k zaregistrování sociálního družstva do Registru národního soudu (angl. „The National Court Register“) musí být doprovázena těmito doklady:

1. potvrzením okresní zaměstnanecké agentury, že daná osoba je nezaměstnaná;
2. potvrzením, že potenciální zakladatel sociálního družstva patří do jedné z kategorií těch, kteří ho mohou založit;
3. potvrzením o postižení osoby, která chce sociální družstvo založit.

Dozorčí rada musí být v družstvu ustavena, pokud toto družstvo nemá více než 15 členů. V takovém případě úkoly dozorčí rady vykonává valná hromada. V důsledku toho každý člen sociálního družstva má právo kontrolovat jeho činnost. Sociální družstvo se může spojit pouze s jiným sociálním družstvem. Sociální družstvo se může pouze rozdělit na menší sociální družstva na základě rozhodnutí valné hromady.

⁴⁾ Úřady práce například v průběhu 1. pololetí 2006 finančně podpořily vytvoření celkem 522 nových pracovních míst, na která bylo umístěno do počátku roku 747 OZP. V těchto počtech jsou zahrnuta jak chráněná pracovní místa (194 míst), místa pro OZP, které se rozhodnou vykonávat výdělečnou činnost (35 míst), tak i místa v chráněných pracovních dílnách (293 míst).

4. Jaké druhy sociálních podniků jsou důležité pro zaměstnávání znevýhodněných pracovníků:

V podmínkách **Itálie** jsou důležité pro zaměstnávání znevýhodněných pracovníků Sociální družstva typu „B“. Sociální družstvo typu „B“ provádí komerční, řemeslné, průmyslové či zemědělské aktivity, které jsou realizovány především v zájmu pracovního začlenění znevýhodněných sociálních subjektů (lidé dříve závislí na drogách, bývalí alkoholici, bývalí trestanci/vězni, fyzicky nemocní, nositelé handicapu, mladiství s deviačním rizikem, atd.), mající znatelné/nápadné obtíže se vstupem/při vstupu do světa práce. Jedním z úkolů, přisouzených sociálním družstvům jsou pobídky ve prospěch samopodnikatele, uvedené v názvu Titulu výnosu/dekretu č. 185/2000. Destinací těchto zařízení jsou sociální družstva typu „B“, která provádějí pracovní začlenění charakterizované přítomností jen vnitřními subjekty svantaggiati, jejichž absolutní většina přidružených členů, s výjimkou přidružených svantaggiati, uspokojuje pokračování zpětného požadavku a je zapsán v příslušném registru, vedeném Obchodní komorou jako sociální družstvo typu „B“. Dvě zainteresované typologie:

- nová družstva, v nichž je znevýhodněný člen, zčásti přidružená svantaggiati, když odvodíte subjektivní požadavek věku a pobytu, není složen ve většině numerické části, kterou se rozumí od mladých lidí ve věku mezi 18 a 35 roky, bydlícími v oblastech použití zaopatření k datu 1. ledna 2000 nebo v šesti měsících předcházejících datu přijetí této otázky;
- již existující a provozovaná družstva.

V obou případech musí zainteresované subjekty být rezidenty v oblastech využití tohoto opatření k datu 1. ledna 2000 nebo v šesti měsících předcházejících datu přijetí této otázky. Nejsou připuštěny těšit se ze zařízení sociálních družstev typu „A“, tj. těch, která řídí sdružené zdravotnické služby a vzdělávání.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem v současné době neexistují v legislativě **České republiky** žádné specifické zákony pro sociální podniky. Úprava stávajících legislativních norem nebo navrzení zcela nové právní úpravy v oblasti zaměstnanosti a podílu sociální ekonomiky (sociálního podnikání, sociálního podniku) má být výsledkem několika projektů řešených v rámci programu CIP EQUAL v letech 2005-2008, včetně projektu HEFAISTOS.

Průzkum prováděný v projektu HEFAISTOS například ukázal, že za nejčastější překážky rozvoje sociální ekonomiky podle respondentů je považováno:

- nedostatečné finanční zajištění (88,0 % organizací);
- nevyhovující prostorové možnosti (48,0 %);
- personální zajištění (34,0 %);
- materiální zajištění (29,0 %).

5. Jaká ulehčení jsou předpokladem pro sociální podniky:

Odpověď na tuto otázku limituje historický vývoj této oblasti v jednotlivých partnerských zemích.

Situace v **Itálii** je na základě jejich výzkumu popsána v příloze číslo 2.

V **Polsku**, podle podkladů dodaných do této společné výzkumné zprávy polskými partnery, jsou zvažovány:

- subvence v regionu ve výši 300 % průměrného statistického platu pro nezaměstnané lidi, kteří mají záměr založit sociální podnik nebo ve výši 200 % průměrného statistického platu pro nezaměstnané lidi, kteří zamýšlejí stát se členy sociálního podniku;
- příjem z aktivit v rozsahu sociální a odborné reintegrace nezatěžovat obvyklým 19 % zdaněním. To je možné za podmínky, že stanovy podniku obsahují všechna nezbytná opatření, přispívající k tomuto konci. Finanční příspěvky na činnosti podniku, vytvořené z veřejných fondů nejsou rovněž zdanitelné za předpokladu, že stanovy obsahují všechna nezbytná opatření.

Odpověď na tuto otázku za **Českou republiku** mají také nalézt výše uvedené projekty. Aby k tomu mohlo dojít musí být nejprve správně definovány základní pojmy, například: neziskový sektor; sociální ekonomika; sociální podnik (družstvo ...) a veřejná prospěšnost. Jejich obsah pak následně musí být zapracován do legislativy a spolu s tím musí být vytvořena příslušná legislativa pro ekonomické aktivity směřující ve prospěch samofinancování, možnost vzniku daňových asignací a dalších nástrojů.

Realizované projekty programu CIP EQUAL jsou v řadě případů, tak jak je tomu i u projektu HEFAISOS, provázeny zpracováním sociologických průzkumů a dotazníkových akcí směřujících ke zjištění výchozího stavu, případně námětů na způsoby řešení. Jednou z takovýchto akcí bylo i provedení kvalitativní a kvantitativní analýzy sektoru zaměstnavatelských, rehabilitačních a poradenských subjektů ve vybraných krajích ČR včetně depistáže osob se zdravotním postižením vzdělávací společností EDOST s.r.o. v rámci projektu **Rehabilitace-aktivace-práce** (EGUAL 2/52; CZ. 044.09/1.1.00.1/0038). Respondenti byli pro účely analýzy rozděleni do následujících kategorií – zaměstnavatelské subjekty; úřady práce; zdravotnické poradenské a vzdělávací subjekty; OZP. Z metodologického hlediska byla část otázek používaných dotazníků u všech kategorií stejná (za účelem komparace názorů⁵⁾).

V odpovědích na otázku, jaké jsou obecně největší překážky pro zaměstnávání OZP, odpovídali respondenti z jednotlivých kategorií následovně:

PŘEKÁŽKY	Kategorie		
	Zaměstnavatelé	Úřady práce	OZP
Nedostatek vhodné práce pro OZP	1,92	1,58	1,46
Nedostatek práce-zakázek	2,72	1,58	1,52
Nedostatečná kvalifikace OZP	2,72	1,67	2,22
Zvýšená pracovní-právní ochrana OZP	2,72	3,42	2,35
Náklady na úpravu pracoviště pro OZP	2,79	2,67	2,06
Nízká flexibilita zaměstnavatelů (částečné úvazky, pružná pracovní doba)	2,81	1,75	1,97
Nízká míra informovanosti o zdravotním stavu OZP	2,96	2,75	2,22
Nízká informovanost zaměstnavatelů o problematice OZP	3,08	2,42	2,02

* Průměr hodnot škály 1 – 4, kde 1 = naprostý vliv a 4 = žádný vliv

⁵⁾ Projekt HEFAISTOS projekt Rehabilitace-aktivace-práce spojuje, i když nejsou v jedné společné Národní tématické síti, několik společných prvků: stejná cílová skupina, kterou jsou OZP a stejné cíle spočívající ve zlepšení jejich přístupu na trh práce včetně podpora postupů umožňujících jejich zaměstnávání; realizace obou projektů v některých shodných místech (Ústecký kraj – Most, Jihočeský kraj – Prachatice, Moravsko slezský kraj – Bruntál) za účasti stejných subjektů nebo jejich zástupců (Svaz českých a moravských výrobních družstev; Klinika rehabilitačního lékařství 1. LF UK); analýza zahraničních zkušeností s cílem jejich implementace do podmínek ČR a do praxe relevantních politik.

V odpovědích na otázku, jaké problémy v souvislosti se zaměstnáváním OZP řeší zaměstnavatel, odpovídali respondenti z jednotlivých kategorií následovně:

PROBLÉMY	Kategorie		
	Zaměstnavatelé	Úřady práce	OZP
Vyšší nemocnost	2,44	2,17	1,79
Nízká flexibilita OZP	2,57	1,83	2,05
Požadavky na individuální pracovní podmínky	2,76	2,42	2,26
Nízká motivace k práci	2,91	1,92	2,60
Nízká kvalifikace uchazečů	2,97	1,58	2,41
Nevhodná kvalifikace	3,02	2,00	2,42

* Průměr hodnot škály 1 – 4, kde 1 = velký problém a 4 = žádný problém

6. Odkazy na zákony pro sociální podniky:

Jak bylo již konstatováno v této oblasti má největší zkušenosti ze všech tří partnerských zemí **Itálie**. Jedná se o následující zákony:

- **zákon číslo 381/1991** – sociální družstva byla legálně uznána po celé Itálii v roce 1991 se schválením zákona č.381. Tento zákon uznal sociální družstva na základě toho, že primárním příjemcem je obec, nebo skupiny znevýhodněných lidí. Na rozdíl od dřívější právní situace už nemusejí být členy družstva. Ve skutečnosti se od sociálních družstev požadovalo, aby plnila své aktivity "pro celkový prospěch obce a pro sociální integraci občanů". Existují dva druhy/typy sociálních družstev:
 - a) Typ „A“ práce v oblasti zdravotnických, sociálních a vzdělávacích služeb;
 - b) Typ „B“ jsou agentury pro integraci znevýhodněných lidí do trhu práce.

Pracovníci v družstvu typu "B" musí být alespoň v počtu 30% nějakým způsobem znevýhodněni. Skupiny, mající prospěch/užitek z družstev typu „B“ zahrnují lidi s tělesnými či učenými vadami; lidi se smyslovými obtížemi; lidi, propuštěné z psychiatrických léčebn či jinak léčených pro duševní nemoc; lidi závislé na drogách a alkoholu; lidi, kteří byli dáni do alternativních či vazebních trestů.

- **Zákon číslo 482/1968 - zákon číslo 68/1999 - zákon číslo 30/2003 - zákon číslo 482/1968** byl schválen na pomoc lidem, kteří byli znevýhodněni při získávání zaměstnání. Byly stanoveny kvóty pro živnosti/ obchody a pro veřejné orgány, že musí zaměstnávat určitý minimální podíl znevýhodněných lidí. Zákon číslo 68/1999 hovoří o tom, že organizace se mohou rozhodnout, že tomuto zákonu vyhoví tím, že budou garantovat vstup do minimálního množství/počtu smluv s jinými orgány, které zaměstnávají velká množství znevýhodněných lidí. Některé společnosti vstupují do těchto dohod se sociálními družstvy typu „B“. Zákon č.30/2003 obsahuje zákon č.68/1999.
- **Zákon číslo 328/2000** - vytvořil nový institucionální kontext hlubokých změn ve vztazích mezi státem, regionem a místními orgány a potřebu znovuvytvoření vztahů mezi

institucemi a třetím sektorem. Tento obecný zákon zavádí funkci společného plánování třetího sektoru a podporuje procesy potvrzování kvality služeb. V tomto smyslu má mít velký význam účast sociálních podniků při určování systému pravidel, pokud jde o potvrzování a smíšené řízení služeb s cílem zvyšování kvality práce, což jde už nad koncepci sociálních družstev jako pouhých zprostředkovatelů levné pracovní síly.

- **Zákon číslo 460/1997** - zavedl novou fiskální entitu/subjekt jménem ONLUS (Organizzazione non lucrativa di utilita sociale – neziskové organizace pro sociální účely). Organizace ONLUS jsou kategorií neobchodních orgánů, fiskálním subjektem, který nebyl dosud definován občanským zákonem. Legálními ONLUSEM jsou: sociální družstva (zákon ze dne 08.11.1991, č. 381); dobrovolné organizace (zákon z 11.08.1992, č. 266); nevládní organizace (článek 28, zákon z 26.02.1987, č. 49). Za organizace ONLUS mohou být také považovány orgány, provozující činnost v následujících odvětvích: sociálně-zdravotní péče, zdravotní péče, vzdělávací charita, školení/zácvik, amatérské sporty, ochrana, podpora a zvyšování stavu divoké zvěře a životního prostředí (kromě sběru a recyklace městských, speciálních a nebezpečných městských odpadů), propagace kultury a umění, ochrana občanských práv, vědecký výzkum zvláštního sociálního zájmu, prováděný nadacemi či přidělený vysokým školám, výzkumným orgánům či jiným nadacím.
- **Zákon číslo 266/1992** - uznává důležitost/význam organizací dobrovolných služeb a definuje jejich principy. Jsou to orgány, které využívají svých členů pro dobrovolnickou a neplacenou práci, a to převažujícím a rozhodujícím způsobem. Tyto orgány musejí být neziskové, s demokratickou vnitřní strukturou. Zákon č. 49/1987 definuje význam mezinárodní spolupráce a postupů pro ekonomické alokace. Zejména článek 28 definuje postupy pro vhodnost nevládních organizací vůči centrálnímu státu.
- **Zákon číslo 21/2003** - určuje propagační a ekonomicky podpůrné činnosti, které navrhuje Region Lombardie ve prospěch spolupráce. Jeho cíle jsou zejména:
 - vytvářet databáze družstev a sociálních družstev;
 - školit přidružené členy a zaměstnance;
 - určovat opatření s cílem propagovat, podporovat a rozvíjet spolupráci;
 - stanovovat kritéria pro tvorbu konvencí/ujednání.

Sociální družstva 1999

LEGÁLNÍ FORMY				
	Sdružení	Sociální družstva	Nadace	Jiné
Itálie	202.059	4.651	3.008	11.694
Severní Itálie	102.873	2.286	1.737	6.277
Střední Itálie	42.798	792	699	2.677
Jižní Itálie	56.388	1.573	572	2.700
C e l k e m			221.412	

Hlavní činnosti neziskových organizací - Itálie

LEGÁLNÍ DRUHY					
	Sdružení	Nadace	Sociální družstva	Jiné druhy	Celkem
Kulturní a sportovní činnosti	134.870	865	476	4.081	140.391
Školení a výzkum	8.307	714	135	2.198	11.652
Zdravotnictví	8.371	167	367	326	9.676
Sociální pomoc	14.648	773	2.397	1.525	19.344
Životní prostředí	3.012	15	66	184	3.277
Sociální rozvoj	3.244	82	692	320	4.338
Jiné činnosti	29.059	392	523	2.753	6.842
C e l k e m	202.061	3.008	4.681	16.061	221.412

Podle průzkumu ISTAT 2001 se 87,1 % neziskových institucí prosazovalo prostřednictvím soukromých fondů, zbývajících 12,9 % přes veřejné fondy. Je to hlavně spojeno s jejich sociální a ekonomickou dimenzí. Ty první jsou obvykle větší, ty druhé menší.

Sociální podniky těžko dostávají od banky úvěr, a to z několika důvodů. Například "Banca Etica", přední banka pro financování třetího sektoru v Itálii rozvinula služby a produkty, vhodné pro sociální podniky, ale bohužel to ještě nestačí. Tyto obtíže vyplývají z těchto faktorů:

- nízká patrimonializace;
- malá flexibilita hotovosti;
- příliš dlouhá splátková období za vykonanou práci ze strany místní správy;
- nízká vzájemná obeznamenost a vztahy důvěry.

Sociální podniky jsou spjaty s veřejným sektorem několika způsoby :

- spolu navrhováním projektů;
- financováním jejich služeb.

Vztah mezi ziskovým a neziskovým je však stále velmi slabý. Podniková sociální odpovědnost se v poslední době začíná těmito dvěma odvětvím přibližovat, i když je tento vztah stále velmi křehký.

Delegování zákona na sociální podnik - koncem roku 2003, po přijetí několika určitých úprav a doplňků působí hlavně pod tlakem Fóra "Třetí sektor". Poslanecká sněmovna vrátila Senátu návrh zákona-delegování příslušné vládě ve věci disciplíny sociálního podniku (ddl č.2595). Představuje dlouhou vzdálenost, kterou má rozsah poskytování jednoho organického systému, z občanského hlediska, až k aktivitám ekonomického a podnikatelského charakteru neziskové organizace. Problém neziskových organizací vůči podnikatelskému charakteru byl již konfrontován s legislativní účastí tohoto zákona vyhláškou ONLUSU, že pakliže představuje

jedno řešení pod profilem pokladníka, neodpovídá však na požadavky legálního uznání a organického systému této záležitosti pod občanským profilem. Přidáme-li nespokojenost s profilováním speciálních zákonů, možnost podporovat tvorbu a tím legální uznání institutu, který vlastní typické vlastnosti sociálního podniku, pak se zdá být logičtější řešením s tímto cílem systematickostí než spíše byla explicitní tematice v roce 2003 ze strany ministerstva práce a sociální politiky v Bílé knize o sociální péči.

Návrh zákona vytváří více než s čím přichází vláda vydáváním zákonných vyhlášek s cílem dosáhnout relativně organické disciplíny „vůči sociálním podnikům, přičemž souhlasí s tím, že jako sociální podniky fungují i soukromé organizace bez zisku, který vytvářejí stabilním a hlavním způsobem ekonomickou aktivitou výroby a směny aktiv či služeb sociální potřeby, zaměřené na realizaci účelu všeobecného zájmu“. Sociální podniky jsou tak definovány, v dovětku jediného článku, jako "soukromé organizace bez možnosti zisku, které vytvářejí stálým a hlavním způsobem ekonomickou činnost výroby a směny aktiva služeb sociální potřeby, zaměřené na realizaci účelu obecného zájmu". Proto musí mít stejně přesný dovětek, který je vydán, a který splňuje šest účelů:

- a) definovat „sociální charakter podniku“ na základě několika kritérií, mezi něž patří v souhrnu záležitosti o něž se pečuje; "nespekulativní charakter účasti na činnosti podniku", závazek reinvestování zisků do činnosti či do přírůstku dědictví, nedostatek kontroly ze strany subjektů zisku;
- b) recenzovat dispozice k výběru sociálních dávek, nekompatibilita a několik druhů záruky na ochranu přidružených členů a třetí strany, rovněž spolu s tím "povinnost psaní a publicity o ekonomice a sociální péči" a důsledný rozpočet účasti v podniku "různých věřitelů práce" a "adresátů aktivit";
- c) realizovat blízko ministerstva práce "funkce a stálé služby nezbytného monitorování a zkoumání až ověřování kvality poskytovaných výkonů ze sociálních podniků";
- d) recenzovat možnost :fiskálních zařízení;
- e) spolupůsobit s agenturami, které již využívají režimy/postupy, usnadňující vám rozhodnutí vybrat, si nové sociální podniky, pokud znovu vstupujete do požadavku na jejich volbu;
- f) definovat „disciplínu skupin sociálních podniků sledující principy transparentnosti a ochrany menšin, s regulací konfliktů zájmů a různých druhů zneužívání, dáváje část dominance podniku".

Další dovětky pak recenzují druhy konzultace s oblastmi Konference Be E s reprezentací Třetího sektoru s cílem koordinovat dispozice, které nadekretujete s dispozicemi již uplatněnými ve stejných záležitostech a s nimi spojenými (dovětek 2) a postup za účelem dosažení vydání vaší vyhlášky, s názorem závazným komisi kompetentních parlamentářů (dovětek 4).

I když to musí být báječné, že je tento zákon zaváděn, vůči státu, je stále neúplný, ale je také pravda, že prohrškem hodiny se zdá být možné signalizovat některé důležité prvky analýzy. V první řadě jde o zpozorování klimatu podstatně konsensuálního, v němž dozrálo několik stádií srovnání: debata a vývoj svědků, kteří představují šťastný ostrov pokud jde o téma rozvoje trhu práce či dokončení federalizmu, v němž, jakkoliv je to slavné, je kontrast kyselý. Stále více významná je skutečnost, že toto konsensuální klima se rozvinulo na delegování návrhu zákona. vládě, jeden nástroj, který normálně nachází nesouhlasy a varování pro okrajové lidi, dávající mu úspěchy, které připisujete legislativě výkonné moci, které vždy zůstávají na vás, na místo přesnosti, které může být dosaženo při určování principů a hledisek přímo k vám a při vyjadřování úspěšných názorů vůči vám. Co může jít na vaše ramena z této podstatné dělby? Především skutečnost, že jsme sledovali několik speciálních norem od počátku devadesátých

let a že tyto tvoří určité dílčí pokroky v plánu (poskytují legální uznání dobrovolnické službě, sociálním družstvům, sdružením sociální podpory, ONLUSU, atd.), progresivně uplatňují jednu logickou horizontální subsidiaritu (uznanou v novém článku 118 Ústavy s reformou Titulu V Druhé části). Že také mezi různými interpretacemi vytváří pro všechny sociální a politické hráče nutný stěžejní bod sociálního státu v transformaci. Takový plán se proto zdá být zralým a sdíleným v mnoha svých aspektech, počínaje od legální identifikace dřívějšího sociálního podniku, což je altruistická destinace vyrobeného zboží, tak zvaná "sociální potřeba, zaměřená na realizaci účelu obecného zájmu", což je kritérium ve své řadě mínící všechny další aspekty, počínaje nerozdělováním zisků či zbytků vedení mezi přidružené členy. Účely obecného zájmu jsou proto kontextem širším, pozadím, na němž je naroubována podivná altruistická logika sociálního podniku. Pokud se klíma obecného sdílení zdá proto vyzrálé, mohli bychom být udiveni okamžitým neudělením souhlasu delegování. Bez nulového odstranění předchozích úvah je ale na druhé straně pravda, že některá nikoliv nerozumná/nesmyslná varování mají zde konec a je potlačeno jejich opakování. Zejména je zřejmé, že speciální disciplíny, které předvíдалy toto nové nastolení ustanovují rovněž některé nové aspekty, v novém zobrazení by mohly vytvořit jistý problém: sociální podnik skončí proto, aby na sebe přivábil mnohé z dnes platných pravd v rámci každého z těchto konkrétních znaků/symbolů a tyto, ve své době budou muset být znovu přehodnoceny ve světle této nové pravdy. Mimo komplexní časovou/dobovou hru inovací, pro kterou tato pravda - kterou vypracovali od "předjezdce" - bude muset být přehodnocena, tento problém zahrnuje také důležité nejistoty pro veřejnou státní pokladnu, možnost opce pro fiskální režim větší přízně, nutně předpokládaný plánem, zahrnuje krátké problémy vstupů pro stát, v době již dostatečně tvrdé/drsné pro tohoto vkladatele. Ani takový úkol se nezdá být snadným ani obzvláště šikovným při sestavování jména rovněž kolektivní výhody, zahrnuje další fiskální vstupy jako výsledek většího vstupu a zvýšení Pil, vzniklého rozvojem sociálních podniků, spíše než v dlouhodobém výhledu by došlo ke kolektivitě z uznání, a proto také z expanze jedné strategické pravdy tohoto druhu. Kdo má účetnictví a politickou zodpovědnost za rozpočet, musí být schopen specifikovat také v krátkodobém rozměru nepříznivý vztah ve smyslu výpočtu nákladů/přínosů. To nemůže ospravedlnit chybějící vstup do krátké doby, již z části krátkodobý /italsky „stabilità"/, s náhodnějšími/nejistými přínosy více v čase než kvantifikací. Kvůli tomu, s velkou obezřetností, vůči státu spustí tento plán, nesouhlasí s recenzí stálých osvobození od daně, vůči režimu, avšak: jedno pružné rozhodnutí během roku během zákonné :finanční instituce. Tímto způsobem toto varování :finanční instituce se zdá být bezpečným, ale současně vyvstávají problémy s očekávanými zdroji pro subjekty, zařazené do kategorie sociálního podniku. Jinými slovy příčiny chybějícího souhlasu plánu se zdají sestávat v tomto okamžiku z neřešeného napětí mezi požadavky „prevedibility" fiskálního postupu, bez něhož by nová typologie neměla oblast existence, a obavy státní pokladny s příchodem těchto zařízení a vytvořením dalších problémů a „sproporzionati“ vůči veřejnému rozpočtu. Sociální podniky existují jako takové ve své normativní definici, mají proto výlučnou úlohu posilovat roli a dopad na život kolektivu.

Za **Českou republiku** je možné v souladu s předcházejícími údaji pouze využít údaje již uvedené v odpovědi na otázku číslo 3.

V **Polsku** tvoří právní základ pro subjekty sociální ekonomiky a sociální a zaměstnanecké integrace vyloučených skupin následující zákony:

- Zákon o podpoře zaměstnanosti a institucích pracovního trhu z 20.dubna 2002;
- Zákon o družstvech z 16. září 1989 (Sbírka zákonů za rok 2003 č.188, položka 1848; Sbírka zákonů za rok 2004 č.99, položka 1001; Sbírka zákonů za rok 2005 č.122, položka 1024);

- Zákon o sociálním zaměstnání ze dne 13. června 2003 (Sbírka zákonů č. 122, položka 1143):
Tento zákon tvoří základ pro komplexní aktivity, pokrývající sociální rehabilitaci těch, kteří nemohou ve společnosti žít normálně z důvodu nezaměstnanosti, bezdomovectví, závislosti na jiných, duševní nemoci, duševní nemoci nebo dočasné izolace od společnosti v důsledku uvěznění. Patří sem i utečenci (uprchlíci), kteří mají problémy s adaptací na nové podmínky. Tento zákon dává vznik institucím, zvaným centra sociální inkluze. Jsou to sociální podniky zvláštního statutu, zodpovědné za zaměstnaneckou a sociální rehabilitaci lidí, kteří zažili období dlouhé nezaměstnanosti a mohou být vyloučení z normálního života. Tento zákon rovněž obsahuje předpis týkající se práva vytvářet družstva, která ve středisku vytváří program zaměstnanecké a sociální rehabilitace a lze podle něho také obdržet podporu od polské vlády.
- Zákon o podpoře zaměstnání a institucích pracovního trhu (včetně nařízení týkajícího se sociálních družstev) ze dne 20. dubna 2004:
Uvedený zákon podporuje sociálně-ekonomický rozvoj a uznává novou kategorii družstev, tj. sociální družstva. Tato mohou vyrábět zboží a poskytovat služby ve vztahu ke vzdělávání, zdraví a kultuře. V důsledku toho mohou sociální družstva vytvářet nová pracovní pro lidi, čelící sociální okluzi. Tento zákon poskytuje finanční podporu, např. pro lidi, kteří vytvářejí družstvo a chtějí se stát členy sociálních družstev. Tito lidé mohou dostat granty z fondu práce
- Zákon o sociálních družstvech ze dne 24. března 2006:
Tento zákon navazuje na předešlý zákon a umožňuje na základě získaných zkušeností úpravu některých předpisů týkajících se registrace a aktivit družstev.

7. Zákon ovlivňující zaměstnanost znevýhodněných skupin obyvatelstva:

Ujednání, předpokládané Evropskou Unií /EU/ při srovnávání občanů s postižením jde spíše stejným krokem s jeho novou strategií srovnávání nesvázaného postižení vůči myšlence pasivní přítomnosti/účasti, avšak s kompetencemi integrace a aktivní účasti na ekonomickém a sociálním životě. Tato komunitární akce je proto hlavně soustředěna, na uznání a na ochranu práv osob s postižením. Některé akce jsou již v běhu, i když existuje komunitární direktiva/směrnice parity zacházení ve věci obsazování zaměstnávání a podmínek práce a program s cílem boje proti diskriminacím /2001-2006/. Kromě toho publikace/přednáška o ochraně základních práv, konkrétně práv osob s postižením a jejich začlenění do budoucí smlouvy/dohody, která zakládá Ústavu pro Evropu, představuje důležitý rozvoj. Podle sdělení Komise z května roku 2000 „Do Evropy bez překážek pro osoby s postižením „ je nutné vyloučit bariéry, přizpůsobit je, a to technicky a právně tak, aby bylo dosaženo účinné účasti osob s postižením v ekonomice a ve společnosti, založené na obeznamenosti. Přístup k zaměstnávání/do povolání je rozhodujícím hlediskem pro integraci osob s postižením. Hlavní programy, financované z Evropského sociálního fondu, z iniciativy společenství EQUAL a z Evropské strategie pro zaměstnávání mají za cíl to usnadnit. Modernizace režimů sociální nouze by měla kromě toho usnadňovat/zjednodušovat pasáž od závislosti na pasivních výkonech sociální péče k opatřením zvýšení/podpory výkonů spojených s pracovními místy. Další hledisko předpokládá boj proti marginalizaci osob s postižením, který vyvěrá z Evropského procesu sociální inkluze a z národních akčních plánů, založených členskými státy. Definice a kriteria, používaná za účelem stanovení postižení jsou běžně zakotvena v národních legislativách a liší se v jednotlivých členských státech. Na tomto základě z přehledů vyplývá, že v roce 2001 byla úroveň EU na 14,5% populace pracovního věku patnáct /s výjimkou

Švédsku/, /mezi 16 a 64 roky/, která uvádí určitý stupeň postižení. V deseti nově přistoupičích zemích se toto procento vyšplhalo na 25,0%. Tato skutečnost je důkazem vzájemného vztahu mezi stárnutím a postižením. Z důvodu stárnutí populace a zdokonalování zdravotní služby je počet osob s postižením v EU na vzestupu a ten bude ještě pokračovat. Významná je kromě toho skutečnost, že pouze 42,0% osob s postižením má zaměstnání(povolání), pokud jde o 65,0 % nepostižených osob/, zatímco 52% osob s postižením je nečinných /pokud jde o 28% nepostižených osob/. Závěrem tato čísla ukazují, že osoby s postižením, oproti potížím, s nimiž: se setkávají při hledání zaměstnání, tvoří vylepšení, které ho činí nepoužitelným ke konci vývoje ekonomického růstu. Mezi hlavními je nutno si zapamatovat, že v listopadu 2000 Rada přijala směrnici 2000/78/CE, která zakazuje jakoukoli diskriminaci, přímou či nepřímou, založenou na osobním náboženství, přesvědčeních, handicapu, věku či sexuální orientaci. Neboť. nakolik se to týká postižení, taková směrnice uznává, že skutečnost neposkytnout „vhodné řešení“ na pracovišti může vytvářet diskriminaci. Komunitární program akce s cílem boje proti diskriminacím /2001-2006/ znamená napomáhat členským státům v boji proti diskriminacím, hlavně proti diskriminaci založené na postižení. Zmocňuje Komisi k financování některých činností: kampaně, studia, vytváření sítí a partnerství, podpora některých nevládních organizací /ONG/. Komise podporuje úsilí, vynaložená na mezinárodní úrovni za účelem ujistit osoby s postižením o plné paritě při užívání základních práv, zejména pokud jde o Konvenci Spojených Národů podporovat a chránit lidská práva osob s postižením (viz sdělení „K jednomu nástroji Spojených Národů zákonně závazném pro podporu a ochranu prav a důstojnosti osob s postižením“/. V zájmu cíle usnadnit, mobilitu osob s postižením byla již Komise zapojena/angažována do snižování počtu výkonů neexportovatelných invalidit/postižení od jednoho Be členu k druhému /úprava revidovaná do směrnic EEC číslo 1408/71 ve vztahu k režimům sociální nouze).

Hlavním cílem Komise pro nadcházející léta bude důležitý impuls vůči rovným příležitostem pro, osoby s postižením. Tímto způsobem bude dodána jedna trvanlivá dynamika, zakončená plnou integrací těchto osob do společnosti. Strategickým cílem Komise budou tyto tři body:

- dosáhnout. úplnou aplikaci směrnice pro paritu zacházení v bodě zaměstnávání a podmínek práce a pro zahájení debaty o budoucí strategii s cílem boje proti diskriminaci;
- realizovat účinnou integraci tématu postižení do komunitární politiky a existujících procesů (Evropská strategie zaměstnávání, Evropská strategie sociálního začleňování, atd.);
- zdokonalovat přístupnost k aktivům, službám a stavebním infrastrukturám, s cílem dosáhnout těchto cílů, na nichž pracujete, zavádí Komise rozvojový akční plán na základě pevného časového horizontu do roku 2010.

Vaše úspěšné kroky z akčního plánu budou definovány a podporovány z dvouletého vztahu, který prověří celou situaci osob s postižením. Tento vztah poslouží jako základ ke stanovení nových priorit, jimž budeme čelit při přípravě následujícího akčního plánu.

Během posledních let nedosáhly v **Itálii** postupy na trhu práce, pokud jde o zapojování znevýhodněných lidí, očekávaných výsledků, a to navzdory větší pozornosti k tomuto problému a uvědomování si významu sociální integrace znevýhodněných lidí.

Vědomí, že propagace/podpora podniků nespasí nouzové stavy zaměstnanosti a zejména jistota, že frenetika/fanatismus podporovat podnikatelský duch je povrchní a vágní/matná jakož i iluzorní a nebere v úvahu celý komplex a rizika založení podniku. Existuje silné přesvědčení, že podnikatelský profil může vzniknout/povstat mezi znevýhodněnými lidmi. Zajisté musí být odstraněna chyba domněle drsného a náhradního mechanismu, který se identifikuje jako alternativa "jisté" práce /veřejný sektor/ na počátku podnikatelského procesu. Toto však ve skutečnosti není jednoduché a není dostupné pro každého. Podnikatel je vzácná/výjimečná

osoba a těžko reprodukovatelný/napodobitelný, což ukazují jednoduché výsledky podnikatelských školicích postupů, realizovaných během posledních let. I tak se podnikání může samo ukázat/předvést mezi znevýhodněnými lidmi, ale za podmínky, že bylo provedeno přiměřené školení a orientace.

Dnes je problém začleňování či znovu začleňování znevýhodněných lidí do trhu práce v Itálii považován hlavně za „legislativně-byrokratický“. Jak jsme popsali v předešlých částech podkladů dodaných za Itálii, byla tato otázka vystavena legislativním ustanovením (jako zákon číslo 482/68), která uložila podnikům a veřejné správě určitý počet zaměstnání pro postižené osoby, a nedávný zákon číslo 68 z 12. března 1999, v rámci něhož zákonodárce určil výslovným způsobem cíle „podpory začleňování a integrace postižených lidí na trh práce prostřednictvím podpůrných služeb a cíleného umístění práce“. Inovativní stránkou tohoto nového zákona bylo dosáhnout konsenzu v části od kategorické formy začlenění ke konsenzuální formě, a to pomocí forem cíleného umístění a identifikace personalizovaných cestiček. Zejména se tato regulace vztahuje na soustavu nástrojů k hodnocení schopností postižených osob a na analýzu pracovišť jako činnost k aktivaci forem podpory a pozitivních činů k řešení spojených problémů. Zvláště kvůli účinkům omezení zákona č. 482/1968, který předvídal povinné zaměstnávání jako automatický mechanismus (v numerickém vyjádření) a tím vyloučil příčným způsobem kvalifikace, kompetence, schopnosti, dostal se do popředí rozvoj sociálních podniků typu „B“ s hlavním cílem školit, zacvičovat a kvalifikovat postižené lidi.

Uvnitř sociálních podniků překonalo pracovní rozmístění znevýhodněných lidí separaci mezi momentem školení/zácviku a prováděním pracovních činností, ale zaměřilo to zejména pozornost na zdokonalování schopností, nadání, vloh a funkčních postojů k plnění produktivní činnosti, které na konci cesty bylo vyžadováno k realizaci rovněž mimo sociální podnik typu „B“.

Jak jsme již zmínili výše, úloha sociálních podniků typu „B“ byla v Itálii dále zvýšena nedávným Biaggiho zákonem. Odstavec 14 legislativní vyhlášky číslo 276 z 10. září 2003, předvídá možnost pro podniky uvolňovat své závazky - povinnosti vůči zaměstnávání postižených lidí udělováním pracovních příkazů sociálním podnikům typu B. V modelu začleňování, navrženém Biaggiho zákonem je řada zmateností a složitosti, které i přes tvrzení o centralitě sociálních podniků jako nástroje pro pracovní začleňování postižených lidí /nikoliv alternativní, ale doplňkové s cíle umístění/, riskuje transformaci původního poslání pracovního začleňování do stabilní integrace uvnitř sociálního podniku. Riziko tohoto přístupu spočívá v segregaci sociálního podniku jako zotavení lidí, kteří nejsou schopni vstoupit na volný trh práce.. V rámci přesvědčení, že toto "znevýhodnění" představuje dynamickou situaci, určenou početnými/mnohými proměnnými, je nezbytné snižovat/omezovat plánované akce, které by mohly změnit celou situaci. Koncepce „lidí v riziku“ ze sociální a ekonomické exkluze anebo marginalizace se během posledních let rozšířila. Tradiční slabý cíl, t.j. lidé se zkušenostmi z vězení, závislosti na drogách, neschopnosti, imigrace jsou stále velkým problémem, avšak budou zde i jiné sociální kategorie s méně zřetelnou nevýhodou, dnes dosud neutříděnou a nekodifikovanou.

Trendem pro budoucnost bude zvažovat situaci znevýhodněných ve všech třech situacích, v nichž chybí realizace autonomního/samosprávného životního projektu s prioritou spojenou se znevýhodněním. Rizikovým cílem budou všichni tito lidé, kteří nejsou okamžitě funkční vůči vývoji ekonomické soustavy a kteří budou z tohoto důvodu riskovat ocitnout se na okraji trhu práce, zvláště pokud žijí v "kritických" zeměpisných oblastech.

Z toho důvodu bude nový "znevýhodněný cíl" tvořen také "schopnými lidmi“, za podmínky odstupňovaných sociálních potíží a bydlíci v rizikových oblastech. Tento cíl bude

představován lidmi, kteří mají na trhu práce okrajovou pozici, čili takový druh postavení, který může mít původ v nedostatku vztahů, kultury a normativu.

V této souvislosti je důležité znovu probuzení zaškolování/zácviku ve věci tvorby podniků, neboť to zahrnuje dynamickou kompetenci, která může znamenat odpověď na otázku slabosti konkrétních či zvláštních životních cyklů. Vytváření podniku je ve skutečnosti diachronickou koncepcí, která se vztahuje k cestě přechodu, schopné ve velkém smyslu zahrnout celý prostor zkušeností a událostí, počínaje školní výchovou až k situaci zaměstnanosti. V důsledku toho, že náběh podniku nemůže předpokládat formu prvního zaměstnání, nemůže být ve skutečnosti považován za dichotomickou proměnnou (být či nebýt podnikatelem), ale za politiku, protože při podnikání existují různé úrovně zapojení/angažování pokud jde o produktivní činnost. Nejedná se proto jen o schopnost vytvářet samosprávnou činnost, ale rovněž konzervovat/uchovat ji, měnit ji, zlepšovat ji. Existuje řada sociálních podniků na počátku, které ale ještě nenaběhly.

Začínající podnik se může stát řešením dočasné potíže pracovního začleňování, ale vyžaduje také specifické podmínky aby se stal účinným a vhodným způsobem, jak vybědnout z nezaměstnanosti. K vytvoření podniku je třeba celé soustavy kompetencí (poznávacích, sociálně-psychologických, týkajících se chování), různě seřazených a kombinovaných s tržními prvky, úrovní soutěživosti produktivního odvětví a druhem/typem podniku. Osoba, která má za cíl nastartovat podnik by měla vědět a poznat své kompetence, to znamená mít schopnost sebeanalýzy, orientace, prezentace, vyjednávání. Je také pravdou, že kompetence podnikání nejsou jedinou diskriminující proměnnou postoje k podnikání. Subjektivní faktor, týkající se kompetencí se přidává k mnohým strukturálním faktorům, jako například, k sociálnímu původu, kulturnímu kapitálu, ekonomickému kapitálu, sociálnímu kapitálu a rodině; a podle našeho názoru zejména přítomnost lobistických sítí či kapitálových sítí. Lobistické sítě ovlivňují tvorbu podniku, neboť mohou sociálně utvářet jistý druh kompetence, který můžeme definovat jako "sociální spolehlivost". Kromě toho existuje privilegovaná dynamická koncepce sítí a není zjištělná, důležité je vybudovat vlastní síť a s těmi se vzájemně ovlivňovat. Pravděpodobně tato sociálně-vztahová kompetence je pro tvorbu podniku nejvýznamnější.

Ve světle výše uvedených úvah se zdá být evidentní přípravná důležitost tvorby podniku: dřívější pracovní zkušenosti, nikoliv v rámci druhových kontextů, ale schopná inspirovat učení a výuku. Tato výuka je ve skutečnosti mimořádně citlivým procesem, který vyžaduje přítomnost pomůcek a celého pobídkového mechanismu. Avšak podmínky existence organizace, která se učí jsou velmi naléhavé/náročné a podnik s nimi často nepočítá. Z toho důvodu může být jisté stádium účinné jen v případě, v němž je realizováno v rámci učebního kontextu.

V závěru můžeme potvrdit, že před plánováním podniku je nutné se učit a dát formu vlastním zkušenostem formálního, nikoliv formálního a neformálního učení, zahájit novou znalost/vědomost schopnou remodelovat různé druhy učení a vytvořit "meta-kompetenci". Tento koncept předpokládá určitou formu reflexivní/odrazové schopnosti získávat kompetence prostřednictvím "dej formu" vlastnímu sociálnímu a učebnímu kapitálu. "Meta-kompetence" podněcuje proces učení jako protiklad vědeckého a školského procesu, který někdy popírá učené výsledky a někdy je vykládá ctnostným či ničivým způsobem. V každém případě by však měly být kompetence, odvozené od vzdělávací stezky překonány a vykládány jako krok, od něhož je možné nastartovat nový proces resocializace a učení /výuky.

V **Polsku** platí v této oblasti následující zákony:

- Zákon o profesionální a sociální rehabilitaci a zaměstnávání postižených

- Zákon o veřejném prospěchu a dobrovolné práci ze dne 23. dubna 2003(Sbírka zákonů č.96, položka 873):

Podle doporučení tohoto zákona musí veřejné správní instituce při provádění veřejných úkolů spolupracovat s nevládními organizacemi, které pracují pro veřejný prospěch. Tento zákon také popisuje způsoby spolupráce a konzultování politiky státu, vlády a místní vlády v oblastech, kde nevládní organizace pracují velmi aktivně. Tato spolupráce má být založena na principech vzájemné pomoci, suverenity stran, partnerství, efektivity, čestné soutěže a otevřenosti;

- Zákon o sociálních službách z 12.března 2004

V současné době je v **České republice** zákonným způsobem (příslušnými právními normami a garancemi státu) řešena podpora pracovního uplatnění pouze pro skupinu osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) jsou to: osoby uznány orgánem sociálního zabezpečení plně invalidními = osoby s těžším zdravotním postižením, částečně invalidními a zdravotně znevýhodněnými. Povinnost a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je dána především Ústavou ČR (Ústavní zákon č.1/1993 Sb.); Zákoníkem práce – zákon číslo 262/2006 Sb.; zákonem číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; zákonem číslo 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zákonem číslo 111/1998 Sb. o vysokých školách a zákonem číslo 108/2006 Sb. o sociálních službách. Uvedené zákonné normy jsou dále doplněny a specifikovány v podzákonných normách, kterými jsou například Vyhláška Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT) číslo 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, Vyhláška MŠMT číslo 73/2005 Sb. o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, Vyhláška MŠMT číslo 518/2004 Sb. kterou se provádí zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Úmluva o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů přijatá Mezinárodní organizací práce v roce 1975 a podobně.

Mezi důležitá legislativní opatření v souvislosti se zaměstnáváním OZP v souvislosti s výše uvedenými zákony a vyhláškami patří například:

- **zákaz diskriminace OZP** - zákoník práce se vztahuje na již existující pracovní právní vztahy, zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci již ve fázi kdy je právo na zaměstnání uplatňováno. Obě normy považují za diskriminaci i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená nezbytná opatření;
- **podpora zaměstnanosti OZP** - zákonem se stanoví pro všechny zaměstnavatele zaměstnávající více než 25 pracovníků povinnost zaměstnat alespoň 4% zaměstnanců kteří jsou OZP. Stanovenou povinnost může zaměstnavatel splnit také tím, že dle předchozí dohody odebírá výrobky nebo přijímá jiná plnění od organizací zaměstnávajících více než 50,0 % OZP. Třetí formou je finanční odvod do státního rozpočtu, který činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku. Nesplnění těchto povinností může být postihnuto pokutou až do výše 1 milionu Kč (stejnou pokutu může uložit úřad práce tomu, kdo nepřizpůsobí pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnávání OZP, neinformuje o volných místech pro OZP, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst pro ně vyhrazených apod.);
- **daňové úlevy zaměstnavatelů OZP** - zákon číslo 586/1992 Sb., § 35 stanoví, že se poplatníkům daň z příjmu fyzických a právnických osob snižuje o částku 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, o částku 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením, o polovinu daně zaměstnávajících nejméně 25,0 % zaměstnanců u nichž podíl zaměstnanců kterými jsou OZP činí více než 50,0% průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců;

- **pracovní rehabilitace** – zákon číslo 435/2004 Sb., § 69 stanoví, že OZP mají právo na rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje místně příslušný úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky (na základě písemné dohody jinou právnickou nebo fyzickou osobou). Jde o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání – náklady hradí úřad práce. Zahrnuje zejména poradenskou činnost na volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání;

V podmínkách České republiky je uplatňována i tzv. **aktivní politika zaměstnanosti** (zákon číslo 435/2004 Sb., § 104 a následující), která představuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti sociálně vyloučených skupin obyvatelstva jejímiž nástroji jsou:

- **rekvalifikace** - získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření a prohloubení stávající prováděné pouze akreditovanými pracovišti a po dohodě hrazené úřadem práce. V 1. pololetí 2006 byly například rekvalifikace zaměřeny zejména na specifické rekvalifikace (42 % všech uskutečněných rekvalifikací), které byly provedeny na základě analýzy monitoringu trhu práce, požadavků zaměstnavatelů a ekonomického zájmu nespecifické rekvalifikace (vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti), doplňkové rekvalifikace (k doplnění nebo rozšíření získaného vzdělání pro konkrétní pracovní místo nebo pro konkrétního zaměstnavatele), rekvalifikace-stáže (pro absolventy středních a vysokých škol pro zvyšování jejich zaměstnanosti získáním nezbytných praktických zkušeností, pracovních dovedností a návyků) a zaměstnanecké rekvalifikace (zejména při změnách výrobních postupů, zavádění nových technologií a nové organizace práce u rozhodujících zaměstnavatelů v regionu, kteří procházejí obdobím restrukturalizace). V 1. pololetí 2006 proběhlo celkem 33.069 rekvalifikačních kurzů – účinnost, tzn. znovu zaměstnání uchazečů do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace byla například u žen 29,2 % a u absolventů škol a mladistvých 43,4 %⁶;
- **veřejně prospěšné práce** - časově omezené pracovní příležitosti spočívající v úklidu a údržbě veřejných budov a prostranství nebo jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a na které je možné po dohodě s úřadem práce čerpat příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. V průběhu 1. pololetí 2006 bylo například vytvořeno celkem 13.480 míst a na nich umístěno 13.338 uchazečů;
- **společensky účelná pracovní místa** - jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem případně, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti – úřad práce na ně může poskytnout příspěvek. V průběhu 1. pololetí 2006 úřady práce přispěly na zřízení nebo vyhrazení 11.715 pracovních míst a na tato místa umístily 11.942 uchazečů;
- **překlenovací příspěvek** - může poskytnout úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, je poskytován nejdéle na dobu 3 měsíců v měsíční

⁶ dalšími právními normami jsou nařízení vlády č.515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č.435/204 Sb. o zaměstnanosti ve znění vyhlášky č.507 a vyhláška č.519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

výši rovnající se polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let. V prvním pololetí 2006 například úřady práce poskytly tento příspěvek celkem 580 osobám;

- **příspěvek na dopravu zaměstnanců** - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli pokud zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Například v 1. pololetí 2006 byl tento příspěvek poskytnut celkem 1.406 osobám;
- **příspěvek na zapracování** - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči a lze ho poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců a to maximálně ve výši poloviny minimální mzdy (například v 1. pololetí 2006 byl tento příspěvek poskytnut 102 osobám);
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - může poskytnout úřad práce zaměstnavateli pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Lze ho poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů, lze ho poskytnout maximálně po dobu 6 měsíců a na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy;

Kromě uvedených obecně platných právních norem lze v oblasti rozvoje sociální ekonomiky a sociálního podniku využít i zkušenosti a některá ustanovení následujících závazných dokumentů:

- a) na mezinárodní úrovni Standardních pravidel pro vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením (VS OSN 1993), Agenda 22-Program 22 (Švédské společenství organizací osob s postižením);
- b) na národní úrovni Národního akčního plánu zaměstnanosti na období 2004 - 2006, Národního plánu podpory a integrace OZP na období 2006 - 2009, Národního rozvojového programu mobility pro všechny, Národního akčního plánu sociálního začleňování na období 2004 - 2006, Národního programu přípravy na stárnutí na období 2003 - 2007;

8. Kolik sociálních podniků bylo v roce 2005 (podle druhu, činnosti, teritoriálního rozdělení, počtu zaměstnanců):

V průběhu dvouletého období 2004 - 2005 provedl v Itálii ISTAT druhý průzkum sociálních družstev, zapsaných v regionálních a provinčních registrech ke dni 31. prosince 2003 (viz informativní poznámky). Jak vyplývá z předchozího průzkumu, zveřejněného v roce 2001, počet sociálních družstev vzrostl o 11,7 %. Ke dni 30. prosince 2003 je v činnosti 6.159 sociálních družstev, zatímco dalších 875 družstev - ke dni odkazu na průzkum - dosud nezačalo svou činnost nebo ji dočasně zastavilo. Jako potvrzení relativní inovace tohoto jevu poslouží skutečnost, že více než 60,0 % italských sociálních družstev se zrodilo po roce 1991. 60,2 % případů návrhu družstev, jsou taková, která rozdělují sdružené zdravotnicko-vzdělávací služby (typ „To“, 3.707 jednotek) a 32,1 % družstev se zabývají začleňováním postižených subjektů do práce (typ „B“, 1.979 jednotek). Družstva se smíšeným posláním, která provádějí činnost typu „To“ i typu „B“ a konsorcia jsou mnohem méně početná: první typ 249 (4,0 %) a druhý typ 224 (3,6 %). V sociálních družstvech je zaměstnáno přibližně 190.000 placených pracovníků (161.000 zaměstnanců a 28.000 pracujících na smlouvu o spolupráci) a 32.000

neplacených (28.000 dobrovolných a 4.000 odpůrců svědomí z mravních důvodů). Přibližně 70,0 % lidských zdrojů tvoří ženy. Z ekonomického hlediska zaznamenávají sociální družstva celkem zhruba 4,5 miliardy euro vstupů. Tyto hodnoty nejsou mezi různé typy družstev rozděleny rovnoměrně: na čele střední hodnoty jsou výrobní družstva se 720.000 euro, družstva typu „To“ jsou doložena částkou přibližně 710.000 euro na jednotku, družstva typu „B“ a družstva smíšená částkou cca 473.000 euro, zatímco konsorcia uvádějí stejnou střední hodnotu cca 2 miliony euro. Mezi družstvy typu „To“ je oblast rozptýlené činnosti relativně více na straně sociální péče, dále častěji nabízenou službou jsou návštěvy v domově/bydlišti a kategorie privilegovaného uživatele je tvořena menšinami. Mezi družstvy typu „B“ se pracovní začlenění týká zejména postižených (tělesně, duševně a smyslově).

Podle teritoriálního rozložení byla v roce 2003 většina sociálních podniků rozmístěna v kraji „Mezzogiorno“ Jižní Itálie 32,4 % (1.998 jednotek). Dále to byl severozápad s 26,6 % (1 637 jednotek), severovýchod s 20,9 % (1 289 jednotek) a oblast střed s 20,1 % (1.235 jednotek). Ve srovnání s rokem 2001 sociální podniky na: severozápadě poklesly z 29,8 % na 26,6 %. Místo toho v oblasti středu a. v oblasti Mezzogiorno stoupl počet sociálních podniků z 18,0 % na 20,1 %, resp. z 31,5 % na 32,4 %. V oblasti severovýchod zůstává počet sociálních podniků více méně konstantní (20,7 % v roce 2001 a 20,9 % v roce 2003). (Graf číslo 1. - příloha číslo 3.)

Regionální rozložení sociálních družstev se zdá být méně rovnoměrné než údaje pro teritoriální rozložení (Tabulka číslo 1. – příloha číslo 4.). V roce 2003 měl větší počet sociálních družstev centrum v Lombardii (996 jednotek, 16,2 % z národního celku); následuje Lazio (591), Veneto a Sicílie (oba 528), Emilia-Romagna a Puglia (oba 487). Oblasti s malou absolutní přítomností sociálních družstev jsou kraje malých rozměrů: They of Aosta (31), Molise (58) a Basilicata (118). V porovnání s rokem 2001 počet sociálních družstev ve značné části italských krajů vzrůstá, zejména je přírůstek pozoruhodný (s navýšením na 25,0 %) v kraji Basilicata (42,2 %), v kraji Lazio (30,2 %), v nezávislé provincii Bolzano (32,1 %) a v Puglia (25,8 %). Na druhé straně dochází ke snižování počtu sociálních družstev v Molise (-26,6 %), Go them of Aosta (-8,8 %), Piemonte (-6,2%), Calabria (-6,1%) a Lombardii (-1,496). Za účelem většího a hlubšího prozkoumání teritoriálního rozložení a údajů z italských regionů o různé demografické váze/hodnotě, byly do úvahy vzaty standardní hodnoty populace, bydlící v regionu „ciascuna,” ke konci roku 2003. Celkem vzato pracuje v Itálii 10,6 družstva na každých 100 tisíc obyvatel a tento vztah má tendenci se zvyšovat v severních regionech (na severovýchodě 11,8 a na severozápadě 10,8 družstva na každých 100.000 obyvatel). V důsledku toho se seznam mezi regiony mění. Na vrcholu žebříčku na 100 tisíc obyvatel je region Go them of Aosta (25,4 družstva), Basilicata (19,8), Molise a Sardinia (18,01), stranou nechme provincii Trento (14,3). Seznam uzavírají regiony Campania 13,3 družstva na 100.000 obyvatel, Calabria (7,6), Piemonte (9,5) a Tuscany (9,8).

Zajímavá je rovněž úvaha o profilu geografické oblasti (tabulka číslo 2. – příloha číslo 5.). V regionech severu jsou spíše družstva pro pracovní začleňování typu „B“ a konsorcia jsou relativně častější. V jižní Itálii se družstva více starají o rozložení sdružených zdravotně-vzdělávacích služeb typu to you „TO“, v oblastech středu jsou více družstva smíšená – typ „TO“ a typ „B“. V regionálním detailu se objevují různé „podnikatelské“ směrnice. Družstva typu „TO“ směřují k relativně většímu rozptýlení na Sicílii (82,0 %), Sardinii (79,3 %), Basilicata (72,9 %) a v provincii Trento (71,4 %). Družstva typu „B“ jsou relativně častější v Umbria (46,8 %), Lazio (42,1 %), Friuli-Venice Julia (41,3 %) a barches (39,5 %). Smíšená družstva se častěji nacházejí v Campania (16,8 %) a Lazio (13,9 %). Konečně konsorcia jsou relativně více rozložena v Tuscany (5,7 %), Piemonte (5,2 %), Friuli-Venice Julia (5,1 %) a Liguria (4,9 %).

Lidské zdroje

Ke konci roku 2003 fungovala sociální družstva s 221.013 osobami, z nichž bylo 161.248 závislých, 27.389 pracovníků na smlouvu o spolupráci, 27.715 dobrovolníků, 3.357 odpůrců svědomí z mravních důvodů, 807 náboženských a 497 interních pracovníků. S připočtením retribučních pracovníků dostaneme počet 189.134 osob, zatímco retribuční lidské zdroje nejsou 31.879 (Tabulka číslo 3. – příloha číslo 6.) V sociálních družstvech hraje převládající úlohu váha/počet zaměstnaných pracovníků, neboť představují 73,0 % zaměstnaných lidských zdrojů. Pak následují spolupracovníci (12,4 %), dobrovolníci (12,5 %) a odpůrci svědomí (1,5 %). Náboženští a interní pracovníci tvoří dohromady 0,6 %. Ve srovnání s rokem 2001 vzrostl počet osob zaměstnaných v sociálních družstvech o celkem 9,7 %. Větší nárůst se týká převážně méně rozšířených typů. V první řadě interní pracovníci (61,9 %), pak následují náboženští pracovníci (25,7 %). Pokud jde o další typologie, závislí a spolupracovníci vzrostli o 9,6 %, respektive o 5,9 %, zatímco dobrovolníci a odpůrci svědomí o 13,3 %, respektive 12,6 %.

S uvážením rozložení lidských zdrojů po geografických oblastech v roce 2003, sociální družstva ve středu a na severovýchodě Itálie vykazují zvýšenou procentuální hodnotu ve srovnání s celostátním průměrem (78,3 % a 74,7 % respektive). Hodnoty ze severozápadu a ze severovýchodu rozlišují relativně větší kvótu/podíl dobrovolníků (15,0 %, resp. 16,1 %), zatímco hodnoty z jižní Itálie kvůli větší zaměstnanosti spolupracovníků (19,1 %) a odpůrců svědomí (3,6 %). Z regionální úrovně se procento závislých více blíží celostátnímu průměru v Marches (86,5 %), v Piemonte (84,8 %), Tuscany (84,6 %), Umbria (83,0 %), Friuli - Venice Julia. (83,3 %) a Goes the-m of Aosta (80,8 %). Spolupracovníci jsou zase relativně méně přítomni v Campania (31,6 %), Sardinia (26,9 %), v Lazio (24,9 %), v nezávislé provincii Bolzano (23,9 %), v Abruzzi (21,3 %) a Calabria (20,396). Konečně pro dobrovolníky jsou větší kvóty než celostátní v provincii Trento (27,5 %), v Lombardy (19,4 %), Veneto (17,1 %), Calabria (16,1 %) a v provincii Bolzano (15,6 %/). (Tabulka číslo 4.)

TABULKA číslo 4.

LIDSKÉ ZDROJE SOCIÁLNÍCH DRUŽSTEV DLE TYPŮ DRUŽSTEV

ke 31. prosinci 2003

REGIONI	Volontari	Religiosi	Obiettori di coscienza	Dipendenti	Collaboratori	Laboratori interinali	Gorale
TipoA	18.704	600	2.194	113.014	23.003	298	157.813
Tipo B	7.728	183	385	39.798	2.456	174	50.724
Oggetto misto (A+B)	1.201	23	207	6.699	1.078	22	9.230
Consorzio	82	1	571	1.737	852	3	3.246
TOTALE	27.715	807	3,357	161.248	27.389	497	221.013

Uvedme několik zvláštností pokud jde o rozložení druhu rozšiřování lidských zdrojů, jsou-li uváděna různé typologie družstev. U družstev typu „To“ a smíšeného typu se uvádí online v porovnání s celostátními hodnotami, zatímco mezi družstvy typu „B“ je relativně větší procento závislých (76,5 % jsou pozorované kvóty) a dobrovolníků (15,7 %) a relativně menší kvóty spolupracovníků (4,8 %). Konečně v konsorciích je relativně větší přítomnost odpůrců svědomí (17,6 %) a spolupracovníků (nalezeno 26,2 %) zatímco počet závislých šel dolů na 53,5 %. Na závěr analýzy lidských zdrojů je nutno zdůraznit významnou přítomnost žen mezi provozním personálem v sociálních družstvech (tabulka číslo 5.). Celkem představují 69,7 % z celku; mezi závislými vzrostly kvóty na 73,1 %, zatímco mezi dobrovolníky klesly na 52,9 %.

TABULKA číslo 5.

LIDSKÉ ZDROJE SOCIÁLNÍCH DRUŽSTEV PODLE POHLAVÍ

ke 31. prosinci 2003

SESSO	Volontari	Religiosi	Obiettori di coscienza	Dipendenti	Collaboratori	Laboratori interinali	Gorale
Maschi	13.059	541	1.890	43.353	7.898	204	66.945
Femmine	14.656	266	1.467	117.895	19.491	293	154.068
TOTALE	27.715	807	3.357	161.248	27.389	497	221.013

Ekonomická dimenze - v roce 2003 vykázala sociální družstva celkovou hodnotu produkce ve výši 4.652 milionů euro (což se rovná 4.432 mil. euro, ve stálých cenách roku 2001), se středním množstvím na jedno družstvo přibližně 755.000 euro (720.000 euro ve stálých cenách rok 2001). Hodnota nákladů se proporcionálně váže na příjmy s celkovou hodnotou 4.492 mil. euro a střední hodnotou 729.000 euro. Pokud jde o předchozí průzkum, objevuje se zvýšení vstupů a úniků v hodnotě 13,1 % resp. 13,6 %. V roce 2003 procentuální složení hodnoty výroby ve vztahu k druhu družstva je velmi analogické složení, zjištěnému v roce 2001. Větší hodnota výroby je soustředěna v družstvech typu A která tvoří 60,2 % družstev a shromažďují 64,4 % všech příjmů. Dále následují družstva typu „B“ s hodnotou 21,1 %, zatímco pokud jde o příjmy se ukazují jako reorganizovaná co se týče jejich numerické kvóty (32,1 %). Na druhé straně konzorcia se svými 11,0 % příjmů jsou přerostlá ve své frekvenci (3,6 %). Konečně smíšená družstva s údajem 3,5 % celkové hodnoty výroby jsou lehce podhodnocena pokud jde o jejich procentuální podíl na celkové hodnotě družstev (4,0 %).

TABULKA číslo 6.

Tipologie ripartizioni territoriali	ANNO 2001			ANNO 2003		
	Valore della produzione	Composizione percentuale	Importo medio	Valore della produzione	Composizione percentuale	Importo medio
Tipo A	2.615.102	66,7	802,4	2.853.640	64,4	769,8
Tipo B	812.779	20,7	444,9	936.740	21,1	473,3
Oggetto misto (A+B)	92.640	2,4	399,3	155.770	3,5	625,6
Consorzio	398.456	10,2	2.022,6	486.782	11,0	2173,1
TOTALE	3.918.977	100,0	710,6	4.432.932	100,0	719,7
Nord-ovest	1.414.780	36,1	862,1	1.549.986	35,0	946,8
Nord-est	1.197.987	30,6	1.047,2	1.206.515	27,2	936,0
Centro	751.524	19,2	759,1	978.417	22,1	792,2
Mezzogiorno	554.686	14,2	318,8	698.014	15,7	349,4
ITALIA	3.918.977	100,0	710,6	4.432.932	100,0	719,7

Tyto rozdíly se odrážejí v měřítku, zdůrazněném ve středních hodnotách příjmů. zvýšené hodnoty oproti celostátnímu průměru jsou zaznamenány pro konsorcia (přibližně 2,2 milionů euro, v průměru) a pro družstva typu „To“ (přibližně 770.000 euro na jedno družstvo). Na druhé straně družstva typu „B“ a „smíšená družstva“ uvádějí střední hodnoty hodně pod celostátní hodnotou (473.000, resp. 626.000 euro). Rovněž pokud jde o teritoriální rozložení se příjmy soustřeďují mezi jednotky rozmístěné v oblastech severozápadu a severovýchodu, tvořící 26,6 %, resp. 20,9 % sociálních družstev, avšak produkují v řádu 35,0 % resp. 27,2 % celkové hodnoty. Oproti tomu „sociální družstva“ z jižní Itálie, která tvoří 31,5 % všech družstev, produkují 14,2 % celkové hodnoty. Konečně u družstev ze středu Itálie se uvádí procentuální kvóta hodnoty výroby (19,2 %) hodně analogická/podobná u družstev, umístěných ve stejné geografické oblasti (18,0 %). V porovnání s průzkumem z roku 2001 je rozdíl mezi různými teritoriálními rozloženími menší, i když jen velmi mírně, zvláště klesá hodnota výroby o 4,5 % bodu v severních regionech, zatímco ve střední Itálii a v jižní Itálii stoupá o 3,0 resp. o 1,5 procentního bodu. Z důvodu teritoriální diference uvádějí družstva střední hodnoty vstupů, které jsou online s obecným průměrem vůči Středu (792.000 euro), stoupají na severozápadě a severovýchodě (947 a 936.000 euro) a podstatně horší/nížší jsou v jižní Itálii (349.000 euro). Za účelem prohloubení této analýzy byla sociální družstva zařazena do jednotlivých tříd podle hodnot výroby (tabulka číslo 7.). O trochu méně než polovina družstev (46,9 %) ohlásila vyšší příjmů nižší než 250.000 euro, 18,7 % mezi 250 a 500.000 euro, 16,7 % mezi 500.000 a 1 milionem euro, 9,9 % mezi 1 a 2 miliony a 7,8 % přes 2 miliony eura.

U typu „B“ převazují menší družstva, kde 52,5 % hlásí příjem do 250.000 euro. Oproti tomu družstva střední velikosti a velká družstva jsou hlavně častá mezi družstvy typu „To“ a „smíšenými družstvy“ (přibližně 55,0 % družstev, patřících k tomuto druhu vykazují stejné či vyšší příjmy než 250.000 euro), a především mezi konsorcií, mezi nimiž až 70,1 % vykazují množství hodnoty výroby stejné či vyšší než 250.000 euro. Pokud jde o geografické oblasti, větší družstva převažují v severní Itálii (se 67,6 % a 65,9 % jednotky s příjmy nad 250.000 euro pro severozápad, resp. Severovýchod) a menší družstva v jižní Itálii (s 65,2 % družstev se vstupy pod 250.000 euro). V Itálii je to řadí do středu rozložení jednotek, protože rozřídění hodnot výroby je zcela analogické jako třídění celostátní.

TABULKA číslo 7.

SOCIÁLNÍ DRUŽSTVA PODLE TŘÍDY, HODNOTY VÝROBY, DRUHU A TERITORIÁLNÍHO ROZLOŽENÍ

rok 2003

TIPOLOGIE	CLASSI DI VALORI DELLA PRODUZIONE (in migliaia di euro)								
	Fino a 20	Da 20 a 50	Da 50 a 100	Da 100 a 250	Da 250 a 500	Da 500 a 1000	Da 1000 a 2000	2000 e più	Totale
Tipo A	228	267	385	794	691	586	433	323	3.707
Tipo B	149	155	246	488	375	356	140	70	1.979
Oggetto misto (A+B)	11	11	33	55	52	50	16	21	249
Consorzio	15	9	11	32	33	38	22	64	224
TOTALE	403	442	675	1.369	1.151	1.030	611	478	6.159
RIP ARTIZIONI TERRITORIALI									Totale
Nord-ovest	38	62	95	336	346	354	222	184	1.637
Nord-est	53	63	95	228	261	305	163	121	1.289
Centra	112	96	152	257	198	182	111	127	1.235
Mezzogiomo	200	221	333	548	346	189	115	46	1.998
ITALIA	403	442	675	1.369	1.151	1.030	611	478	6.159

Pokud jde o finanční zdroje (tabulka číslo 8.), absolutní většina sociálních družstev (64,4 %) uvádí jako původ vstupu většinou veřejný zdroj, ostatních 35,6 % hlavně soukromý zdroj. Tento obraz je však různý podle typu družstva a podle oblasti. Převaha zdrojů z veřejného financování je relativně více zvýrazněna u družstev typu „To“ (71,9 %), zatímco u družstev typu „B“ je nižší (50,4 %). „Konsorcia“ a „smíšená družstva“ uvádění rozložení mezi zdroji převažujícího online financování ve vztahu k financování, uváděnému pro celý komplex sociálních družstev. Týká se to geografických oblastí, družstva z jižní Itálie vykazují kvóty vstupních zdrojů hlavně/převážně veřejné (73,7 %), vyšší než je celostátní průměr (64,4 %), zatímco v severních regionech a ve střední Itálii jsou relativně početnější družstva se vstupy hlavně ze soukromých zdrojů 43,9 % severovýchod, 39,5 % střední Itálie, 37,4 % severozápad, což je více než hodnota 35,6 % pro celostátní úroveň.

TABULKA číslo 8.

**SOCIÁLNÍ DRUŽSTVA PODLE PŘEVAŽUJÍCÍHO ZDROJE FINANCOVÁNÍ,
DRUHU A TERITORIÁLNÍHO ROZLOŽENÍ**

rok 2003

TIPOLOGIE			
RIP ARTIZIONI TERRITORIALI	Fonte prevalentemente pubblica	Fonte prevalentemente privata	Totale
Tipo A	2.664	1.43	3.707
Tipo B	998	981	1.979
Oggetto misto (A+B)	153	96	249
Consorzio	152	72	224
TOTALE	3.967	2.192	6.159
RIP ARTIZIONI TERRITORIALI	Fonte prevalentemente pubblica	Fonte prevalentemente privata	Totale
Nord-ovest	1.024	613	1.637
Nord-est	723	566	1.289
Centra	747	488	1.235
Mezzogiomo	1.473	525	1.998
ITALIA	3.967	2.192	6.159

Vzhledem ke všem výše uvedeným informacím nelze na tuto otázku za **Českou republiku** přesně a úplně odpovědět.

Základní charakteristiku sociálního podnikání například splňují „Výrobní družstva“ (invalidů), která jsou členy Českého a moravského svazu výrobních družstev (SČMVD) jednoho z národních partnerů projektu HEFAISTOS. Celkem jde o skupinu 45 výrobních družstev, která jsou ve smyslu zákona číslo 435/2004 Sb. zaměstnavateli vyššího jak 50 % počtu osob se zdravotním postižením. Tito malí, střední i relativně velcí podnikatelé uplatňují svou produkci na volném obchodním trhu, přitom plní současně svoji sociální funkci. Využívají přitom platných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti MPSV ČR a velmi omezených obchodních a daňových zvýhodnění (slevy na dani z příjmu právnických osob, možnost poskytovat tzv. náhradní plnění, omezená možnost získat zvýhodnění dle zákona o veřejných zakázkách) Tato skupina družstev vytváří více jak 3.500 pracovních míst pro handicapované občany.

Na území **Polska** bylo podle dodaných podkladů v roce 2005 v činnosti 43 sociálních podniků, z nichž většina byla na území Dolního Slezska a západního Polska.

9. Kolik zaměstnanců bylo v sociálních podnicích v roce 2005 (celkem, znevýhodnění pracovníci):

V podmínkách **Itálie** mezi osobami s postižením je jich 26,5 % zaměstnáno, z nich je 32,0 % postiženo některým vážným postižením. Osoby s postižením, kteří pracují jsou většinou

zapojení v soukromých ziskových organizacích (56,1 %), pouze 36,6 % pracuje ve veřejných organizacích (tabulka číslo 9.). 82,3 % ze zaměstnaných udává, že má smlouvu na dobu neurčitou. Na plný úvazek pracuje 80,4 % zaměstnaných s postižením, což je o trochu méně než stejná hodnota z celé populace (88,0 %). Mezi ženami je údaj o práci na plný úvazek menší (70,0 %) než poměrný údaj u mužů (86,4 %).

TABULKA číslo 9.

Osoby mezi 15 až 67 lety s postižením, zaměstnaní, podle druhu organizace, v níž pracují, druhu Smlouvy a druhu vztahu k práci za dobu postižení.

(na 100 osob s postižením, zaměstnaní)

	Disabilita insorta prima dell'attuale lavoro	Disabilita insorta dopo l'attuale lavoro	Totale
TIPO DI ORGANIZZAZIONE			
Organizzazione pubblica	37,1	35,8	36,6
Organizzazione privata - profit	53,8	60,0	56,1
Organizzazione privata non profit	5,2	2,2	4,1
TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO*			
Contratto tempo indeterminato	75,8	94,5	82,3
Contratto tempo determinato	20,1	2,7	14,1
TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO'			
Parttime	24,3	9,0	18,5
Full time	74,2	90,9	80,4

Mezi zaměstnanými je 62,4 % případů, kterým postižení umožňuje začlenit se do práce, zatímco zbývajících 37,6 % případů se nadále vzpírá. Mezi osobami s postižením, kteří se dříve vzpírali přijmout práci je méně těch, kteří získali pracovní smlouvu na dobu neurčitou (75,8 %) než těch, kteří následně odpírali (94,5 %). Také kvůli tomu se to týká takového druhu pracovního vztahu, který je nevýhodný pro osoby, jejichž postižení je odpírá ještě dříve, než nastoupí do práce. Mezi těmito pracovníky na plný úvazek klesá údaj na 74,2 % oproti 90,9 % těch, kteří byli zasaženi postižením po začlenění do práce. Osoby s postižením jsou zaměstnávány většinou podle závislosti jako přechodní/pomocní zaměstnanci (37,0 %) nebo jako duševní dělníci či dělníci (37,0 %) zatímco 11,0.% jich vykonává nezávislou samostatnou práci. S cílem najít práci osoby s postižením ve 30,9 % případů sami využívají výhody pomoci od známých a příbuzných, 20,1% se zúčastnila veřejné soutěže, 17,0 % se uchýlilo do Střediska zaměstnanosti a 16,2 % odpovědělo na inzeráty a zaslalo životopisy. Útočiště na Středisku zaměstnanosti převažuje mezi osobami s postižením ještě před začleněním do práce (22,4 %

oproti uváděným 8,1 % mezi lidmi s následnou insorgencí). Přibližně polovina osob s postižením, kteří jsou zaměstnáni má spíše zkušenosti než práci. Mezi mnoha, kteří změnili zaměstnání to 9,2 % udělalo z důvodů zhoršení vlastních zdravotních podmínek. Pokud jde o obtíže, s nimiž se setkávají během pracovní zkušenosti, 91,6 % zaměstnaných uvádí, že nebyli svými příbuznými nebo přáteli zrazováni pracovat a 90,3 % nepociťovalo na pracovišti strach z izolovanosti od části kolegů. Méně pozitivně vycházejí údaje o dalších aspektech: 17,5 % uvedlo, že dostalo nabídku práce neslučitelnou se svými duševními a fyzickými podmínkami a 14,6 % prohlásilo, že se stalo obětí diskriminací v zaměstnání (tabulka číslo 10.).

TABULKA číslo 10

**Osoby mezi 15 až 67 lety s postižením, zaměstnaní,
s obtížemi během pracovní zkušenosti
(na 100 osob s postižením, zaměstnaní)**

Non sono stati scoraggiati a lavorare da familiari eto amici	91,6
Non temono l'isolamento sul posto di lavoro da parte dei colleghi	90,3
Non sono stati vittima di discriminazioni sullavoro	85,4
Non hanno avuto difficoltà nella ricerca di lavoro	76,6
Non hanno ricevuto offerte di lavoro incompatibili con le loro condizioni fisiche e mentali	82,5

Pokud jde o pracovní kontext a vztahy uvnitř, neprojevuje příliš vysoká úroveň spokojenosti (tabulka číslo 11.). Mezitím ve skutečnosti větší část prohlašuje dostatečnou spokojenost ve vztazích s kolegy (73,8 %), plus nízká je spokojenost co do druhu zaměstnání (66,8 %), mimořádné okolnosti na pracovišti (62,0 %) počet odpracovaných hodin (61,5 %), druh časového rozvrhu (61,3 %), podmínky a atmosféra v práci (61,1 %), vzdálenosti a doby vzdálenosti (55,1 %). K. tomu se ještě přidává, že pouze 27,7 % prohlašuje, že jsou spokojeni s příjmem, garantovaným z práce.

TABULKA číslo 11.

Osoby mezi 15 až 67 lety s postižením, zaměstnaní,
co prohlašují či jak jsou spokojeni s některými aspekty pracovní činnosti
(na 100 osob s postižením, zaměstnaní)

Relazioni noc colleghi	73,8
Tipo di lavoro	66,8
Sicurezza del posto di lavoro	62,0
Numero ore di lavoro	61,5
Tipo d'orario	61,3
Condizioni e ambiente di lavoro	61,1
Distance e/o tempi di percorrenza	55,1
Guadagno	27,7

Zdravotní podmínky podmiňují některé volby a některé možnosti osob s postižením v průběhu jejich pracovní zkušenosti. 79,2 % prohlašuje, že změnilo z tohoto důvodu práci a 25,1 % bylo donuceno práci změnit. 28,2 % pak uvedlo, že se cítila omezena ve vývoji vlastních závazků a povinností z důvodu zdravotních podmínek a 36,8 % proto, že si vybrali pracovní smlouvu na částečný úvazek, jen kvůli omezením, vyplývajícím z vlastních zdravotních podmínek. Například CGM je celostátní síť podniků sociálních družstev. Sdružuje 70 teritoriálních konsorcií (provinčních či městských), které spojují přes 1.200 sociálních družstev, rozložených po celé Itálii, s celkovým obratem v roce 2000 přes 620 milionů euro. Aktivity těchto družstev a konsorcia CGM sdružují sociální, zdravotní a vzdělávací služby pro staré lidi, nositele handicapu, menšiny, drogově závislé a podobně a pro pracovní začlenění postižených osob. Celkem pracuje v rámci CGM přes 23.000 pracovníků, z nichž více než 1.700 a přes 4.000 dobrovolníků jsou znevýhodnění.

V **České republice** z hledem ke všem výše uvedeným skutečnostem nelze na tuto otázku jednoznačně odpovědět. Nicméně podle dílčích údajů odpovídajících stupni současného poznání, přístupu jednotlivých subjektů a dílčích statistických údajů jsou v některých materiálech uváděna následující čísla: v roce 2003 zaměstnávala účelová zařízení církvi 4.046 osob, nadace a nadační fondy 400 osob a obecně prospěšné společnosti 650 osob. Občanská sdružení vykazovala například v roce 2004 celkem 1.430 zaměstnaných osob. Rada vlády ČR v roce 2003 uvádí celkové číslo 36.550 zaměstnanců. Tato čísla však nerozlišují zaměstnance jejichž náplní práce je pomoc sociálně vyloučeným a přímo znevýhodněným. Objektivní čísla bude možné soustředit až po přijetí příslušných definic a z nich vyplývajících standardů. Návrhy na ně by měly být například i jedním z výstupů dalšího projektu začleněného do Národní tématické sítě – C a to projektu Sociální firma občanského sdružení FOKUS.

V **Polsku** je situace obdobná. Výzkum provedený partnerskou organizací Fundacia Antidotum v segmentu zrakově postižených lidí na trhu práce však ukazuje, že postavení těchto

osob na trhu práce je velmi špatné. Podle statistických údajů GUS (Ústřední statistický úřad) z roku 1995 bylo v Polsku 507.000 zrakově postižených lidí. Na konci roku 2004 bylo v Polském sdružení nevidomých evidováno 76 256 nevidomých a slabozrakých. 39.486 z nich bylo ve věku 16 až 64 let, tj. v pracovním či k práci přípravném věku. Nevidomí a slabozrací tvoří zvláštní skupinu postižených. Jejich postižení má velmi silný dopad na mnoho oblastí jejich životů, včetně výkonu povolání nebo profese. Jejich míry zaměstnanosti jsou mnohem nižší a míra nezaměstnanosti je několikrát vyšší než u vidících lidí. To znamená, že mnoho zrakově postižených lidí nemůže vykonávat své právo na práci a je zbaveno jakékoli podpory spojené s prováděním své profese.

Nejen muži, ale rovněž i ženy čelí nezaměstnanosti. Podle výzkumu Polského sdružení nevidomých z roku 2004 jen 5.530 z 39.486 lidí našlo práci. 863 lidí pracovalo ve státních a samosprávních institucích, 676 v soukromých společnostech, družstvech a v společenstvích, 412 provozovalo vlastní živnost, 618 pracovalo v zemědělství a 175 v Polském svazu nevidomých. Proto 2.744 lidí pracovalo ve volném trhu práce. 2.459 lidí pracovalo v družstvech nevidomých a postižených a další podporovali zaměstnanecké podniky. Přes 4.000 zrakově postižených lidí v produktivním věku nebylo zaměstnáno, avšak chtěli pracovní místo přijmout a zaměstnání nastoupit. Překvapivě netvořily důchody faktor, který je činil mnohem více neochotnými k hledání práce. Zrakově postižení lidé vykonávají mnoho různých profesí. Přes 1.000 lidí pracovalo ve zdravotních institucích, přes 600 v zemědělství, přes 350 v administrativě a správě. Tyto profese zahrnují rovněž právníky, překladatele, novináře, vědce, počítačové vědce, hudebníky, duchovní, atd. Shrnuto, jen 10,0 % lidí v produktivním věku nachází práci a jen 5,0 % je zaměstnáno na volném trhu práce.

Taková nízká míra zaměstnanosti vychází z mnoha faktorů. Nejdůležitějšími jsou politická a ekonomická transformace a rozvoj volného trhu práce. Negativní postoj zaměstnavatelů a diskriminace vůči zrakově postiženým lidem je dalším vážným problémem. Systémy odborných konzultací a finanční podpory jsou neúčinné a v důsledku toho je adaptace pracovišť pro zrakově postižené chudá/chabá. Náklady na takovou adaptaci jsou obvykle vysoké. Nevidomí nejvíce trpí negativním postojem spojeným se zaměstnáváním postižených. Zaměstnavatelé s nimi nechtějí spolupracovat, nezvažují jejich použití a nevynechají jedinou možnost vysadit je z práce. Nevidomí často pobírají menší platy než jejich vidící kolegové s podobnou kvalifikací. Nejsou povyšováni a podporováni a nemají žádnou možnost zdokonalit svou odbornou kvalifikaci. Hlavním důvodem tohoto negativního postoje je skutečnost, že zaměstnavatelé si nejsou příliš vědomi co vlastně mohou postižení dělat a jak se chovají. Neznají pozitivní příklady práce vykonávané zrakově postiženými, kteří jsou ministři, ředitelé, vědci jakož i příklady normálních, loajálních právníků. Měli by mít větší znalosti o polském systému pracovní rehabilitace a zaměstnávání postižených. Měli by znát více o finanční pomoci, která může být poskytována těm, kteří zaměstnávají postižené. Nevědí také nic o úspěších hendikepovaných v jiných zemích.

Zrakově postižení lidé nemají silnou motivaci hledat si práci, neboť si jsou vědomi malých možností zaměstnání. Jejich úroveň kvalifikace a pracovní rehabilitace je často velmi chabá. V důsledku toho mají problémy spojené se životní samostatností a nezávislostí. Na počátku devadesátých let studovalo jen 90 nevidomých lidí na vysoké škole. O čtyři roky později jejich počet stoupl na 200. Podle statistiky Polského sdružení nevidomých z let 2003 a 2004 navštěvovalo střední školy 495 zrakově postižených. Polská vzdělávací soustava není dostatečně uzpůsobena zrakově postiženým lidem. Obzvláště je to zřejmé v oblastech, jakými je například výuka cizích jazyků. Učitelé nejsou připraveni metodicky, výukové materiály nejsou uzpůsobeny. Ve výzkumu Polského sdružení nevidomých jsou šokující výsledky. Tento výzkum ukazuje, že až 40% zrakově postižených lidí ve věku 16 až 25 se vůbec neučí ani nepracuje. Je jen málo příruček tištěných braillovým či velkým písmem. Množství

rehabilitačního zařízení pro zrakově postižené studenty je nedostatečné. Týká se to jak drahých a nákladných zařízení (počítače, braillovy psací stroje, atd.), tak levných zařízení (penály, pouzdra na pera, kreslířské potřeby, atd.).

V rámci provedeného dotazníkového šetření (dotazníky týkající se postižených a nezaměstnaných byly zaslány všem zaměstnaneckým agenturám v Polsku - vrátilo se jich vyplněných 150). Byly zjištěny výsledky které jsou uvedeny v tabulkách číslo 1. a číslo 2. tvořících přílohu číslo 7.)

10. Celková míra nezaměstnanosti v roce 2005 - 6 z pohledu cílových skupin

Rok 2007 byl Evropskou unií vyhlášen za „**Rok rovných příležitostí**“, která tím dala současně najevo jaký význam této skutečnosti přikládá. Podle statistických údajů Eurobarometru je podle názorů občanů diskriminace rozšířená především v oblasti etnického původu, zdravotního postižení a sexuální orientace. Je zřejmé, že všechny uvedené kategorie mají výrazný vliv i v oblasti zaměstnanosti. Následující tabulka ukazuje porovnání názorů občanů v EU a zemích zúčastněných ve všech třech nadnárodních partnerstvích projektu HEFAISTOS:

Stát	Forma diskriminace (in%)		
	Etnický původ	Zdravotní postižení	Sexuální orientace
Evropská unie	64	53	50
Česká republika	51	50	31
Itálie	77	68	73
Polsko	33	53	59
Španělsko	71	54	49
Slovensko	49	43	33

Významným prvkem rovných příležitostí je i rovnost žen a mužů na trhu práce. V mírách nezaměstnanosti mužů a žen jsou citelné rozdíly. V roce 2005 je míra udávaná pro ženy rovna 10,1 %, zatímco u mužů 6,2 %. V porovnání se situací v roce 1995 je ženská nezaměstnanost snížena o jednu třetinu, zatímco snížení u mužů je méně výrazné. Rozdíly mezi muži a ženami jsou pozorovány rovněž u nezaměstnanosti mládeže (15 až 24 let): děvčata mají míru nezaměstnanosti 27,4 % oproti 21,5 % u chlapců. Diferenciace existuje také jako nevýhoda u žen pokud jde o úroveň vzdělávání: nezaměstnaní lidé s vysokoškolským vzděláním mají údaj 7,7 % u žen, proti 4,4 % u mužů.

Míra nezaměstnanosti, vypočítaná na celkový počet osob (nebo na lidi v práci mezi 15 a 74 lety, jak uvádí Eurostat) porovnává osoby, hledající zaměstnání vůči pracovním silám a je ukazatelem široce užívaným v národním i mezinárodním středisku za účelem oceňování situace na trhu práce.

Ve 21 ze 27 evropských zemí nezaměstnanost žen převyšuje nezaměstnanost mužů. Míry nezaměstnanosti žen zařazují Itálii na evropském žebříčku na samé dno, společně s Německem a Francií, avšak do určité vzdálenosti od Polska, Slovenska a Řecka to je země, v nichž ženské míry nezaměstnanosti přesahují 15%. Vysoká nezaměstnanost žen v zemích Středomoří je svázána s modelem pracovní nabídky, kde je rozšířeno privilegium zaměstnanosti mužů – hlav domácností v dospělém věku, čímž je znevýhodňováno zaměstnávání žen a mladých lidí. V jiných zemích, v nichž zaměstnanost žen dohání zaměstnanost mužů, jako například ve Spojeném království, nejen nezaměstnanost žen je na úrovni evropského minima, ale nezaměstnanost mužů je důležitější než nezaměstnanost žen.

Pokud jde o míry nezaměstnanosti, jsou v Itálii pozorovány velké teritoriální rozdíly v jejich úrovních a to je to, co je odlišuje mezi muži a ženami. Sicílie, Puglia a Calabria jsou regiony, v nichž je nezaměstnanost žen (stejně jako zbytek mužské nezaměstnanosti) více zvýšena. V těchto regionech míry ženské nezaměstnanosti stále přesahují 20,0 %, i když před deseti roky přesáhly dokonce 30,0 %. Od roku 1995 do roku 2005 se dokonce zdá, že regiony Friuli-Venice Julia, Piemonte a Marchés téměř úplně vymýtily nezaměstnanost žen, zatímco v Calabrii a Basilicata se ukazatel zhoršil či zůstal stejný. Rozdíly mezi mírami mužské a ženské nezaměstnanosti jsou větší v jižní Itálii a zatímco u mužů směřují ke snižování se stoupající úrovní vzdělanosti, u žen jsou větší mezi těmi, které získaly střední vzdělání. Větší rozdíly jsou pozorovány v Abruzzi a v provincii Trento, kde míry nezaměstnanosti žen jsou téměř třikrát vyšší než u mužů. Nižší hodnoty v Lazio a Calabrii uvádějí diferenciaci podle druhu, i když: míry nezaměstnanosti žen jsou však třikrát vyšší než u mužů (příloha č. 8, 9 a 10).

Za účelem dodat některé koordináty pro pochopení problematiky zaměstnávání osob s postižením, jako pokračování zde uvádíme hlavní údaje poskytnuté Národním statistickým ústavem pokud jde o podmínky zaměstnávání postižených osob v Itálii. Podle mnohaletých údajů, vypracovaných Istatem prohlašuje 577.000 osob ve věku 15 až 64 let, že mají zdravotní problémy a trpí omezováním vlastní samostatnosti. 46,4 % těchto osob jsou ženy. Osoby ze stejné věkové třídy, kterých je 1.951.000 trpí rovněž zdravotními problémy, avšak neudávají snižování autonomie ani nesignalizují, že by měly tyto problémy nepravdělně.

Pokud jde o první skupinu, 19,1 % vyhlašuje zaměstnanost a 1,4 % bylo uvolněno z práce. 2,0 % osob odpovědělo, že se nějakým způsobem pokoušelo najít zaměstnání, zatímco 1,4 % prohlásilo, že se nepokouší najít práci, avšak jsou k dispozici pracovat. Dobrých 76,0 % z této skupiny prohlašuje, že nejsou k dispozici pracovat. Tato situace je uváděna dosti různě, bereme-li v úvahu relativně stejnou informaci osobám, které trpí méně omezením autonomie. V tomto případě, ve skutečnosti, se za zaměstnané z této skupiny prohlašuje 43,0 % osob, zatímco u osob nepoužitelných k práci se uvádí 46,8 %. Počet uvolněných by tedy odpovídal 2,8 %, zatímco celkový počet osob, snažících se najít zaměstnání by odpovídal 4,5 % z celkového počtu. Kategorie lidí, kteří se nepokoušejí najít zaměstnání, avšak jsou pro práci k dispozici by tak o něco málo přesáhla 3,0 %. V obou případech větší část zaměstnaných osob bydlí v severní Itálii (51,6 % s trvalým omezováním autonomie, 55,2 % ostatní), zatímco ve střední Itálii shledáváme něco mezi zbývajícími 21,0 % a část patří jihu Itálie. Stejná situace se trochu liší pokud jde o nezaměstnané osoby. V tomto případě ve střední Itálii jich nacházíme 42,3 % respektive 16,0 %; ve střední Itálii 20,3 % a 18,4 %; v jižní Itálii 37,3 % a 35,6 %. Větší část zaměstnaných je mužského pohlaví (69,1 %), zatímco pro zaměstnané opačné pohlaví se údaj 29,6 % nezdá být pravdivý. Stejným způsobem končí úroveň vzdělanosti za účelem penalizace podle skupiny, je-li konfrontována s těmi, kteří pracují.

Potenciálně více problematická je situace v této kategorii ve smyslu výtěžku. Ve stejném průzkumu prohlásilo cca 96,0% osob, že nedostali žádnou podporu ve vztahu k podmínkám

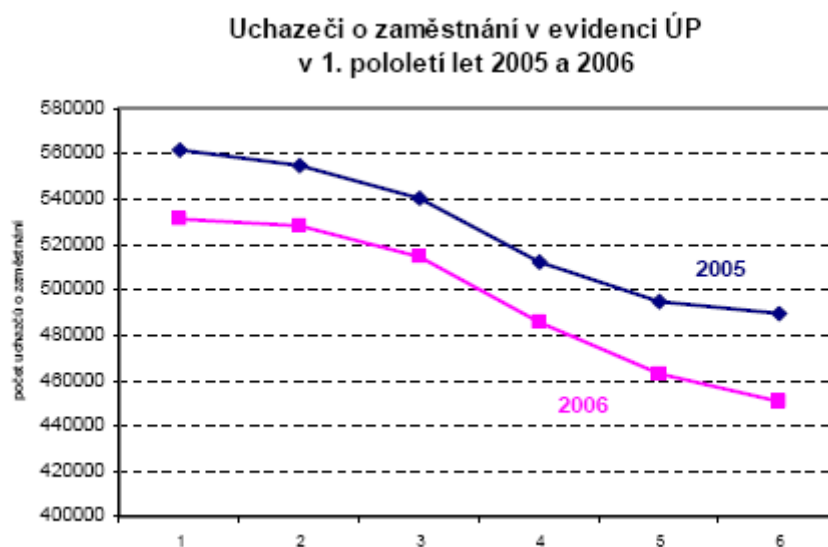
relativních obtíží, v nichž se nacházejí. Pouze jedna malá část zaměstnaných neuvěděla, že je registrována blízko Střediska pro zaměstnanost a jen 10,7 % jich trpí neustálým omezováním autonomie a téměř 15,0 % jsou jiní. Zajímavé údaje, které s tímto zjevně kontrastují jsou ty, že v obou případech však přes 99,0 % jich obdrželo alespoň nabídku práce. Zvláštní zájem v ekonomice současného vztahu vytvářejí konečně otázky, dodávané pokud jde o nezbytnost podpory při rozvoji případných pracovních činností. 25,0 % subjektů se sníženou autonomií prohlásilo, že aby mohly pracovat, potřebovaly by speciální zařízení či přítomnost dalších osob, zatímco 48,6 % odpovědělo nikoliv.

Stejná procenta zřejmě uvádějí různý průběh v případě subjektů se zvýšenou úrovní autonomie. V tomto jednotlivém případě jich 8,6 % ve skutečnosti uvedlo jistou potřebu tohoto druhu, zatímco 56,5% jich to rozhodně odmítlo. Dále stojí za sdělení, že v obou případech široká škála odpovědí (rovnající se 26,4 % respektive 34,9 %) uvedla, že nezná odpověď nebo, že neodpověděla na všechny otázky. Je nutno dobře upřesnit, že samotné zaměstnání ještě nezbytně nezaručuje kvalitu práce. S cílem nastartovat subjekty s postižením na práci je možno řídit se různými způsoby. Divoké začlenění se může navrhnout, pokud je postižení odmítnuto a pracovník se na pracovišti neadaptuje: pro společnost to znamená náklady, pro onu osobu frustraci. Pracovní místa se dají vynalézat klamnými manévry, bez trhu, bez účelu s cílem držet zaměstnanou osobu, o níž není známo, že to vykonává. Skutečná pracovní místa mohou být navrhována proporcionálně ke schopnostem, v sociálních společnostech či družstvech, s kolegy v práci a jedním požadavkem produktivity. Tento způsob začleňování zvyšuje investice; jsou nezbytné technicky, metodicky a profesionálně. Návrh sociální, rodinný, profesionální, zdravotní a ekonomický tvoří komplexní úkol, který tak produkuje důležité poznatky vůči úrovni, která ho charakterizuje. Klíčovým prvkem „práce v kvalitě“ postižených osob jsou právě nové technologie, proto jako „ribadito“ z tzv. zákona „Unaven“ z roku 2003, který zdůrazňuje význam přístupu postižených k informačním nástrojům. Rozsah zákona, při uplatnění ústavního principu rovnosti spočívá v odstranění „virtuálních překážek“, které omezují přístup postižených do Společnosti informací a které je vyřazují ze světa práce, z účasti na demokracii, jedné vrcholné kvalitě života. Tento zákon chce tyto věci garantovat také postiženým občanům, včetně přístupu k vědeckým zdrojům a telemati službám a zajistit jim rovněž lepší příležitosti než jen znalosti, vzdělanost, práci, informace a zábavu.

Pro provedení srovnávací analýzy je nutné sjednotit i názor na sociálně znevýhodněné skupiny obyvatelstva. V České republice Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 - 2006 definuje jako znevýhodněné skupiny zejména ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, osoba nad 50 a do 25 let věku a dlouhodobě legálně usídlené cizince. V jednotlivých projektech jsou pak tyto skupiny dále specifikovány, například v materiálech projektu „Rozvoj sociální firmy“ realizovaného občanským sdružením FOKUS Praha jsou uváděni: absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku; těhotné a kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu; osoby pečující o dítě do 15 let věku; osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců; osoby které potřebují zvláštní pomoc čímž se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitli v mimořádné životní situaci; osoby společensky nepřizpůsobivé; osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Následující údaje k výše uvedeným cílovým skupinám projektu HEFAISTOS jsou zpracovány na základě porovnání Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1.pololetí roku 2005 a 2006, které zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Počet uchazečů o zaměstnání k 30.6.2005 činil 489,7 tisíc osob, tj. o 27,8 tisíc osob = 5,4% méně než v roce 2004 (530 tisíc). Počet uchazečů o zaměstnání k 30.6.2006 činil 451,1 tisíc, tj. o 38,6 tisíc osob = 7,9 % méně než v roce 2005.

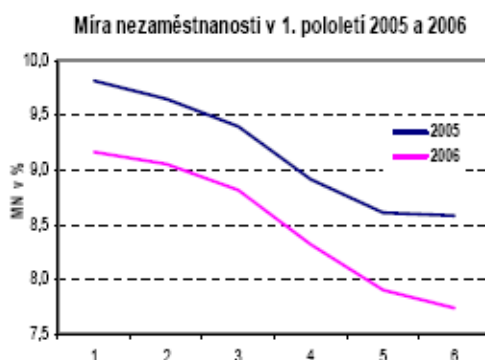
(poznámka graf – porovnání uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v 1.pololetí roku 2005 a 2006)



Míra nezaměstnanosti po celé sledované období meziměsíčně (s výjimkou ledna 2005) i meziročně klesala. Pokles byl strmější než v 1. pololetí roku 2004, meziroční poklesy se tedy zvyšovaly – k 30.6.2005 byla vykázána míra nezaměstnanosti podle nové metodiky 8,6 %, což je 0,3 procentního bodu méně než v roce 2004 (8,9 %). K 30.6.2006 byla vykázána míra nezaměstnanosti 7,7 %, což je o 0,9 procentního bodu méně než v roce 2005.

(poznámka: graf – míra nezaměstnanosti v 1. pololetí roku 2005 a 2006)

graf č. 3

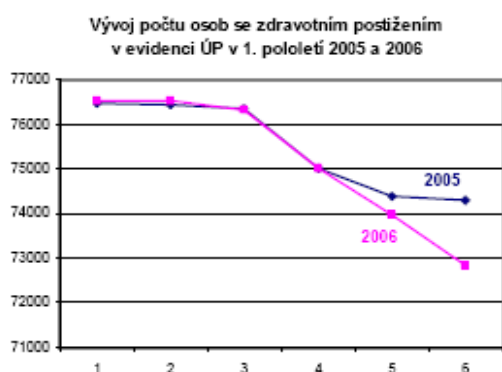


Z hlediska zaměstnatelnosti jsou, ve shodě s výše uvedenými cílovými skupinami projektu HEFAISTOS, nejvíce ohroženými skupinami na trhu práce občané s různými handicapy nebo i jejich kumulací, především občané s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, OZP, ženy s malými dětmi, starší osoby, mladí lidé a osoby po výkonu trestu odnětí svobody a také bezdomovci. V případě uváděné kumulace to jsou například mladiství s nízkou úrovní vzdělání, OZP se nízkou nebo již neupotřebitelnou kvalifikací a podobně. Podle skupin lze charakterizovat současnou situaci takto:

- **OZP** – počet těchto osob z dlouhodobého hlediska v absolutních číslech kolísá (v červnu 2004 bylo v evidenci úřadů práce 72,3 tisíce OZP, ke konci června 2005 to bylo již 74,3 % [nárůst o 2,8 %], ale ke konci června 2006 to bylo jen 72,9 tisíc [pokles o 1,5 tisíce osob]. Ovšem jejich průměrný podíl na celkové nezaměstnanosti se zvyšuje – v roce 2004 činil 13,4%, v roce 2005 14,2 % a v roce 2006 již 15,1 %. Kolísavý je také počet volných míst pro OZP – v 1.pololetí 2006 například připadalo průměrně 35,6 uchazeče na jedno volné místo [v roce 2004 to bylo 51, v roce 2005 to bylo 54,1])⁷

(poznámka: graf – vývoj počtu OZP v evidenci úřadu práce v 1. pololetí roku 2005 a 2006 a podíl počtu OZP na celkovém počtu uchazečů v % v období let 2001 - 2006)

graf č. 12



graf č. 13



- další problematickou skupinu tvoří **starší osoby** – počet uchazečů o práci nad 50 let sice v jednotlivých letech kolísá, ale jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se zvyšuje a nezaměstnaní nad 50 let tvoří více než jejich čtvrtinu. Důvodem vysoké nezaměstnanosti této skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro

⁷ Jedna z posledních studií, kterou zpracovala Národní rada zdravotně postižených v ČR, mapovala situaci v diskriminaci těchto osob v osmi krajích ČR. Na otázku zda se někdy setkali s diskriminací kvůli ZP odpovědělo 13,9% dotazovaných často, 63,7% občas, 19,7% nikdy a zbytek se vyjádřil jiným způsobem. Součástí uvedené studie byla i otázka zda mají placené zaměstnání – 55,7% odpovědělo ne, 34,4% odpovědělo ano, zbytek se vyjádřil jiným způsobem. Z lidí, kteří mají placené zaměstnání má jen 18% dotazovaných postavení odpovídající jejich schopnostem a 80% je přesvědčeno, že by bez zdravotního postižení dosáhli lepšího postavení a vyššího platu. Z průzkumu, kterého se zúčastnilo zhruba 800 osob z různými typy zdravotního postižení vyplynulo, že 18% pracuje doma ale jen 5% to vyhovuje (ostatní by byli raději mezi lidmi, ale nemají jinou možnost). Znepokojující také je, že jen 51% z těch, kteří mají placené zaměstnání uzavřelo pracovní smlouvu na dobu neurčitou, dvě pětiny mají smlouvy na dobu určitou a zbytek má příjem především z opakovaných jednorázových DPP. O velké skryté diskriminaci svědčí to, že 20% oslovených, kteří nemají práci a rádi by pracovali zaměstnání nehledají, protože jsou přesvědčeni, že ho nedostanou. Podle zpracovatelů studie také ukazuje, že zdravotně postižení často ani neví, kde se mají o zaměstnání ucházet, mnozí se domnívají, že by brali práci zdravým lidem a další část vyjádřila obavy, že by je zaměstnání připravilo o invalidní důchody (12%). Největší část respondentů odpověděla, že neví, kde zaměstnání hledat a ani kde hledat pomoc při jeho vyhledávání – 30% dotazovaných by uvítalo kvalifikované rady a pomoc při hledání zaměstnání, ale jen 9% z nich ho hledá u úřadu práce a pouhých 4% z těch co chtějí pracovat je na ÚP evidována. Za pozornost stojí i fakt, že 60% osob se nepodařilo najít možnost vhodného doplnění kvalifikace.

přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám trhu práce. Jejich početnost též souvisí s každoročně se prodlužující věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu. Následující tabulka ukazuje i stav podle celkové věkové struktury ⁸⁾.

(poznámka: graf – struktura uchazečů o zaměstnání podle věku)

tab. č. 15

	k 30. 6. 2005		k 30. 6. 2006		meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Věková struktura	489,7	100,0	451,1	100,0	-38,6	-7,9
do 24 let	90,4	18,5	77,9	17,3	-12,5	-13,8
<i>z toho mladiství *)</i>	6,3	1,3	5,9	1,3	-0,4	-6,2
25 - 29 let	61,7	12,6	53,7	11,9	-8,0	-12,9
30 - 39 let	110,3	22,5	103,7	23,0	-6,6	-6,0
40 - 49 let	104,8	21,4	96,1	21,3	-8,7	-8,3
nad 50 let	122,5	25,0	119,7	26,5	-2,8	-2,3

*) do 18 let

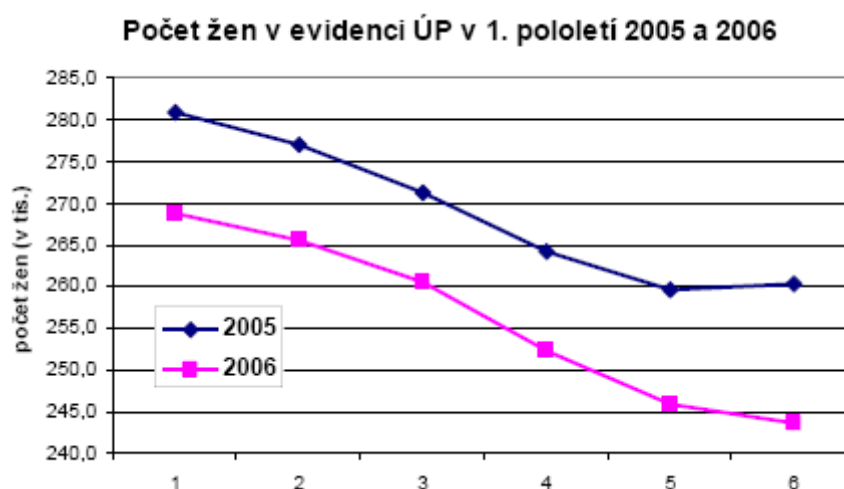
- ohroženou skupinu na trhu práce jsou **ženy** – k 30. červnu 2005 bylo v evidenci úřadů práce evidováno 260,4 tisíce žen, ke stejnému datu v roce 2006 to bylo 243,7 tisíce (pokles o 16,7 tisíc=6,4 %). Přes uvedený pozitivní meziroční pokles však byl v porovnání s poklesem celkového počtu uchazečů pomalejší a proto jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných vzrostl a v průměru činil 51,5 % (v 1. pololetí 2005 to bylo 51,0 %). Nezaměstnanost žen je výrazná zejména ve věkové kategorii do 34 let, kdy převyšuje celkovou míru jejich nezaměstnanosti. Ženy jsou v tomto věku často mimo

⁸⁾ Problematikou osob starších 50 let se v České republice zabývá například rozvojové partnerství „Třetí kariéra“ v jehož rámci provedla agentura STEM komplex výzkumů. Jedním z nich bylo i reprezentativní šetření zaměstnanců ve věku 18-65 let (dotazováno 1011 respondentů), které ukázalo, že 84% dotazovaných si myslí, že podmínky při uplatnění lidí nad 50 let věku na trhu práce jsou špatné a je třeba je řešit; 74% dotazovaných se domnívá, že starší lidé nacházejí pracovní příležitosti především v horších a špatně placených oborech. Rozlišování podle věku při přijímání do zaměstnání není podle platné právní normy přípustné, přesto ve skrytých formách na trhu práce existuje. V uvedeném výzkumu jen 13% dotazovaných uvedlo, že se s diskriminačním chováním vůči pracovníkům starším 50 let nikdy nesetkalo, 40% uvedlo, že ano a 15% ji zažilo přímo sami na sobě. Při přepočtu celkové míry osobní zkušenosti z diskriminací z hlediska věku na tuto cílovou skupinu lze konstatovat, že diskriminaci kvůli svému věku zažil na pracovním trhu osobně každý třetí zaměstnanec starší 50 let. Výzkum ukazuje, že mezi příčiny tohoto stavu je nutno především zařadit skutečnost, že značná část dnešní generace starších pracovníků prožila velkou část svého produktivního věku před rokem 1989 a není na výrazně jinou situaci na pracovním trhu často připravena a má problémy se na ni adaptovat; v době, kdy by měla zužitkovat své profesní zkušenosti není o ně zájem ze strany firem; mají menší schopnost přizpůsobit se novým nárokům práce.

Analýza zkušeností a postupů zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnávání osob ve věku 45 – 60 let (Mgr.L.Navrátlová, CONEO, Brno, 2006) ve své úvodní části konstatuje, věk je, vedle vzdělání a pohlaví, rozhodujícím indikátorem postavení jedince ve světě zaměstnanosti. Vyšší věk hraje na trhu práce mnohem negativnější roli než zdravotní postižení, péče o malé dítě, nebo příslušnost k odlišné rase. Zaměstnavatelé jsou v tomto ohledu ovlivňováni veřejným míněním i přístupem personálních agentur. Obecně jsou celospolečensky preferováni mladší lidé, kteří lépe zvládají stres, jsou přizpůsobivější, mají značné jazykové vybavení, vyznačují se PC gramotností, mají větší ambice, vyšší schopnost rozvíjet se. Uvedená analýza řadí nevýhody zaměstnávání osob nad 45 let následovně: 21% jazykové a počítačové znalosti; 20 % pomalost, slabost, krize středního věku, nemoci; 20% neochota, konzervativnost, status; 13 % nízká adaptabilita; 13% špatné návyky a 13% ostatní. Naopak jako výhody vidí: 36% zkušenost, délka praxe; 28% oddanost, rýmovost, vyšší schopnost pracovat; 20% uklidňující element, důvěryhodnost, stabilita; 12% starší děti a málo volna na ošetřování člena rodiny; 4% hodně kontaktů.

pracovní aktivitu z důvodů péče o dítě. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají z tohoto důvodu nové uplatnění (nemožnost přijetí práce na směny, dojíždění, ošetřování člena rodiny). Nadprůměrná míra je také ve věkové kategorii 50 až 54 let. Z hlediska vzdělání jsou podstatně více zastoupeny v evidenci než muži – například v kategorii úplného středního všeobecného vzdělání (gymnázium, střední odborná škola s maturitou, vyšší odborné vzdělání) přesahuje 60,0 %. Ženy jsou také více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži – jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategorii „ nad 6 měsíců“ a „nad 12 měsíců“ přesahuje 56,0 %, respektive 57,0 %, přičemž jejich podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti v posledním období mírně vzrostl.

(poznámka: graf – počet žen v evidenci úřadů práce v 1.pololetí roku 2005 a 2006)



Významným prvkem zvyšujícím uplatnění na trhu práce všeobecně je trvalá reakce na změnu požadavků ve vzdělanostní struktuře uchazečů. Jednou z cest jak reagovat na změnu požadavků trhu práce jsou rekvalifikace. Podle údajů Českého statistického úřadu například v roce 2004 bylo evidováno 44.089 uchazečů o rekvalifikaci, z toho bylo 59,5 % žen, což je podíl o 3,5 % vyšší než byl v roce 1999. O rekvalifikaci, jako významný prvek umožňující lépe najít nové pracovní zařazení, je stále větší zájem, například v období let 1999 – 2004 vzrostl jejich počet o 21.151, což představuje nárůst 92,2 %. Podíl žen na tomto zvýšení činí 63,2 %.⁹

- mezi značně ohrožené skupiny patří i **absolventi škol a mladiství** – mladí lidé, zejména absolventi škol a mladiství po ukončení základní školy, nacházejí obtížně uplatnění především z důvodu chybějících praktických dovedností. Nejrizikovější skupinou vstupující na trh práce pak tvoří mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo nedokončeným základním vzděláním a praktickou školou, kde vedle praxe chybí i kvalifikace.¹⁰

⁹ Svým způsobem za rekvalifikaci, alespoň co se týká prokázání potřebné odbornosti pro zaměstnavatele, je možné považovat uznávání dílčích kvalifikací na základě zákona č.179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Nevyučení tak mohou od srpna 2007 dosáhnout částečné odbornosti aniž by museli absolvovat celý učební obor. Národní ústav odborného vzdělávání vytváří standardy odbornosti, které určují co musí člověk umět k získání příslušného certifikátu – pro jeho získání je základním požadavkem složení zkoušky – oprávnění k jeho udělení mohou získat učiliště a jiné vzdělávací instituce, ale také jednotlivci. Doposud bylo schváleno 57 dílčích kvalifikací hlavně z oblasti zemědělství a potravinářství (bližší údaje na www.univcz.cz).

¹⁰ Definicí mladých lidí v oblasti politiky zaměstnanosti a jejího statistického vykazování podává publikace „Postavení mladých lidí na trhu práce na venkově v ČR“ vydaná v NROS v listopadu 2007, str.7: „ Platný zákon o zaměstnanosti stanoví, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném zakončení studia, nejdéle do 30 let věku.

K 30.6.2005 bylo evidováno na úřadech práce 28,6 tisíce absolventů škol všech stupňů a mladistvých po ukončení základní školy (v roce 2004 – 38,4 tisíc, v roce 2006 24,9 tisíc). V hodnoceném období se také meziročně snižoval jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných – v roce 2004 = 7,4 %, v roce 2005 = 5,8 %, v roce 2006 = 5,5 %). Snižoval se i průměrný podíl na celkovém počtu uchazečů – v 1. pololetí 2005 = 7,5 %, v 1. pololetí 2006 = 6,8 %. Nezaměstnanost mládeže je problémem i mnoha státech EU, v lednu 2007 vykazovala řada z nich nezaměstnanost této skupiny vyšší než 20,0 % (například Polsko 27,9 %, Slovensko 24,9 %, Řecko 24,7 %, Francie 21,4 %, Itálie 20,1 %). Pod touto hranicí je například Maďarsko 18,7 %, Finsko 17,8 %, Švédsko 16,7 %, Česká republika 15,4 %, Velká Británie 14,2%, Německo 14,0%. Nejnižší údaje v tomto ohledu uvádí Irsko 9,6%, Rakousko 8,9 %, Dánsko 6,7 % a Nizozemsko 6,6 %. Průměrná nezaměstnanost v EU činila 15,8 % a po rozšíření v současné době vykazuje 17,0 %.

- další sociálně vyloučenou skupinu obyvatelstva představují **příslušníci národnostních menšin, přistěhovalci a uprchlíci** – jako i u ostatních kategorií je nutné vycházet z vymezení příslušného pojmu.¹¹ Podrobnosti výkonu garantovaných práv **národnostní menšiny** upravuje § 2, zákona č. 273/2001 Sb. Podle statistických údajů Census 2001 byly na základě posledního sčítání obyvatelstva ČR vykazovány u národnostních menšin následující údaje: slovenská – celkový počet 193.190 tj. 1,9 % z celkového počtu obyvatel, polská 51.968 - 0,5 %, německá 39.106 – 0,4 %, romská 11.746 – 0,1 %, maďarská 14.672 – 0,1 %, ukrajinská 22.112 – 0,2 %, ruská 12.369 – 0,1 %, rusínská 1.106 – 0,0 %, bulharská 4.363 – 0,0 %, rumunská 1.238 – 0,0 %, řecká 3.219 – 0,0 %, vietnamská 17.462 – 0,2 %, albánská 690 – 0,0 %, chorvatská 1.585 – 0,0 %, srbská 1.801 – 0,0 %, ostatní 39.477 – 0,4 % a nezjištěno 172.827 – 1,7 %. Pomineme-li tři největší tzn. slovenskou, polskou a německou národnostní menšinu lze konstatovat, že další co do počtu je romská národnostní menšina. Podle Slovníku sociální práce je ekvivalentním vyjádřením pro pojem **přistěhovalec** pojem cizinec a migrant (Portál, Praha 2003, ISBN 80-7178-549-0). Podle zákona č. 325/1999 a č. 326/1999 Sb. se za cizince považuje osoba legálně pobývajících na území ČR a to jako osoba s povoleným pobytem (podmínkou je platný pas, krátkodobý pobyt – do 180 dní, dlouhodobý pobyt – do jednoho roku s možností opakovaného prodloužení) nebo jako uprchlík, který o tento status požádal. Migrant je člověk, který se přesouvá na jiné místo s úmyslem se tam trvale nebo dlouhodobě usadit. Ve světě je za migranta považován ten, kdo překročí hranice a zůstává v jiné zemi déle než jeden rok – za určitých okolností může být uprchlíkem. **Uprchlík** z hlediska mezinárodního práva je tedy osoba nacházející se mimo svou vlast – jde o jedince vyžadujícího zvláštní ochranu, který opustil svoji vlast obvykle za mimořádných okolností a buď se do ní nemůže nebo nechce vrátit. Uprchlík legálně pobývajících na území ČR je tedy buď azylantem (držitelem statusu uprchlíka) nebo žadatelem o azyl. Vykonávat výdělečnou činnost a nabývat majetek může jen za zvláštních podmínek. Z hlediska možnosti zaměstnávání cizinců je důležité **povolení k zaměstnání pro cizince**, které vydává Úřad práce v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, a to jen místo, které nelze obsadit jinak a s přihlédnutím k situaci na trhu práce. Povolení musí obsahovat místo

¹¹ Někdy se používají pojmy národnostní a etnická menšina, například v Listině základních práv a svobod zák.č.2/1993 Sb. (konkrétně je to v třetí hlavě nazvané „práva národnostních a etnických menšin“). Oba uvedené pojmy jsou sice postaveny na stejnou úroveň, protože jim garantuje stejnou ochranu, nejsou však dále samostatně definovány. Neřeší to ani mezinárodní veřejné právo (mezinárodní smlouvy o lidských právech). V ČR je více užívaný pojem národnostní menšina což je skupina občanů odlišující se od většiny svým počtem, používaným jazykem, kulturou ale také tradicemi úsilím o zachování a rozvoj svébytnosti. V této souvislosti je potřebné také připomenout další dvě právní úpravy o to Vyhlášku ministra zahraničních věcí ČSSR č.95/1974 Sb. o Mezinárodní úmluvě o odstranění diskriminace a Sdělení ministra zahraničních věcí ČR č.95/1998 Sb. O Přijetí Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin

výkonu a druh práce, jméno a sídlo zaměstnavatele a dobu na něž je vydáno (nejdéle na dobu jednoho roku). Po třech letech zaměstnání cizince se může vydat nové povolení nejdříve po uplynutí 12 měsíců pokud toto právo mezinárodní smlouva neupravuje jinak. Povolení se nevyžaduje od cizince jemuž bylo přiznáno postavení uprchlíka nebo který o něj požádal ¹²⁾.

Vývoj legální zaměstnanosti cizinců v ČR ukazuje následující tabulka:

Období	Cizinci	
	Země EU	Země mimo EU
12/2004	72.480	34.397
5/2005	80.030	46.118
12/2005	93.867	55.210
5/2006	100.562	55.654
12/2006	116.846	61.452
4/2007	127.233	63.957

- velmi problematickou skupinu sociálně vyloučených představují **osoby propuštěné z výkonu trestu**. Jde zejména o osoby, u kterých je tento handicap umocňován příslušností k etnické menšině, nízkým vzděláním a podobně. S ohledem na vývoj po roce 1989 se významným prvkem snížení uplatnitelnosti na trhu práce stala i ztráta pracovních návyků spojená s prudkým omezením jejich pracovních aktivit po dobu výkonu trestu. Vláda ČR počátkem března 2007 schválila příslušnou novelu, která má opět zvýšit jejich zaměstnanost – podle této novely nebudou vězni moci odmítnout práci, které po nich budou požadovat kraje, obce a jiné samosprávné orgány (doposud měli vězni povinnost pracovat pouze pro zařízení, jejichž zřizovatelem nebo většinovým vlastníkem je stát). Pokud uvedený návrh projde Poslaneckou sněmovnou budou moci vězni obsadit špatně placené pozice o které není na českém pracovním trhu zájem a uchovat si tak alespoň minimální pracovní návyky
- výrazně viditelnou součástí společenských vztahů ve střední a východní Evropě je **bezdomovectví**. Mezi faktory, které vedou ke ztrátě domova nejčastěji patří konflikty

¹²⁾ Celkem v ČR legálně ke konci dubna 2007 pracovalo přes 198 700 cizinců a podle odhadů další desetitisíce načerno. Podle aktuálních statistických údajů pracuje v současnosti v České republice 127 133 občanů Evropské unie, což je meziročně o 23% více. Zaměstnanci z EU nejčastěji působí ve zdravotnictví, školství a průmyslu. Pracovníci, mezi kterými je téměř 40% žen, pocházejí nejčastěji ze Slovenska, Polska a Německa. Poláci jsou druhými nejčastějšími zaměstnanci z EU a v současné době jich je 19 761, což je o 7 200 více než v roce 2006. Z drtivé části pracují jako dělníci nebo řemeslníci. Na nejvyšších pozicích jsou v ČR nejčastěji zaměstnáváni lidé z Francie, na manažerských postech jich pracuje více než 34% z 1 137 pracovníků. Řídící pozice zastávají i pracovníci z Německa, Rakouska a Itálie. Jako vědci pracují nejčastěji zaměstnanci z Velké Británie. Ze zemí mimo EU je největší zájem o pracovníky z Ruska a Ukrajiny a to na pozice řidičů nebo dělníků různých profesí. Počet cizinců, kteří u nás legálně pracují však roste - údaje z konce září 2007, tedy o čtyři měsíce později – uvádějí celkové číslo 223 000 osob, tedy nárůst o 38 tisíc. Zůstaneme-li u jednoho z partnerů – Polska – pak nové údaje již uvádějí číslo 22 000 osob.

v rodině, dlouhodobá nemoc a také ztráta zaměstnání. Za hlavní příčinu bezdomovectví je obecně považována chudoba spojená zejména s nedostatkem pracovních příležitostí pro tuto marginalizovanou skupinu vedoucí k jejich dlouhodobé nezaměstnanosti (s tím je spojena ztráta rodinného zázemí a rozpad rodiny vedoucí k alkoholismu a jiným závislostem, jako je požívání drog vedoucí dál k poruchám chování a ztrátě schopnosti přijímat osobní odpovědnost). Pojem bezdomovectví není v České republice legislativně ošetřen – pro člověka bez domova má odborná mluva pouze termín „občan bez přístřeší“, který je zařazován mezi „občany společensky nepřizpůsobivé“. Podle materiálů Slezské diakonie, která se této problematice velmi věnuje, není v ČR žádný oficiálně pověřený orgán, který by se touto problematikou systematicky zabýval. V těchto materiálech jsou také uvedeny bariéry vstupu bezdomovců na pracovní trh – je to v první řadě negativní vnímání ze strany široké společnosti, které má významný vliv i na postoj potenciálních zaměstnavatelů. Dál je to neexistence cílené podpory zaměřené na jejich snahu začleňování do společnosti a především na trh práce – organizace a instituce pracující s touto cílovou skupinou jsou však přesvědčeny, že jejich integrace je možná a neexistence komplexního plánu je dál znevýhodňuje. Třetí bariéru vidí v neexistenci specifické zaměstnanecko-právní konstrukce umožňující se jim optimálně zapojit do pracovního procesu. Stávající organizace nemají možnost (a v mnoha případech ani nechtějí) osoby s jakoukoliv závislostí vzít do pracovního poměru a to ani v rámci stáže, případně učebního poměru nebo dočasného pracovního poměru (sezónní, nebo jiná pracovní místa s možností udržení si sociálních dávek nejsou legislativně přípustná). Významnou bariéru představuje skutečnost, že zaměstnavatelé a zaměstnanci nejsou dostatečně připraveni na pracovní soužití s bezdomovci, že neexistují programy zaměřené na podporu a asistenci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Slezská diakonie na svých internetových stránkách vidí jako cestu řešení této situace zejména v pomoci bezdomovcům vyřešit otázku samostatného bydlení, ve vzniku a rozvoji nových zaměstnavatelsko-pracovních postupů a v podpoře koučinku zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Česká republika se vstupem do Evropské unie se mimo jiné zavázala také k **uplatňování rovnoprávného přístupu k ženám a mužům**. Již v roce 1957 byl zakotven v článku 141 Smlouvy o evropském společenství princip, na jehož základě musí být muži a ženy odměňováni stejně za stejnou práci. Amsterodamská smlouva doplnila tento článek a současně zařadila podporu rovnosti mezi muži i ženami k hlavním úkolům Evropského společenství. V červnu 2000 přijala Komise EU sdělení k rámcové strategii Společenství pro genderovou rovnost a v prosinci téhož roku zavázala Charta základních práv občanů Evropské unie členské státy k dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy.

V České republice je však v současné době v této oblasti velmi zvláštní stav – od 1. ledna 2007 je v účinnosti nový zákoník práce, který se odkazuje na zvláštní zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon). Ten ovšem nebyl doposud schválen Parlamentem ČR. Naše republika je tedy poslední zemí EU kde nebyl přijat čímž v českém právu vznikla velmi významná mezera, která může být vyplněna pouze přímým účinkem příslušných evropských směrnic¹³⁾.

¹³⁾ Významný prvek v oblasti zaměstnanosti a rovného přístupu k ženám a mužům představuje i vyvážená mzda za srovnatelnou práci. Podle údajů Českého statistického úřadu dosáhla průměrná mzda žen v ČR v roce 2006 téměř 76,0 % mužské mzdy a oproti předcházejícímu roku mírně vzrostla. V roce 2005 byla průměrná mzda žen 18.221 Kč a představovala tak 75,1 % průměru mužského výdělku (rozdíl mezi průměrnými mzdami obou pohlaví se od roku 1998 neustále zmenšuje – v této době činil 72,0 %). Při porovnání mužské a ženské odměny za hodinu práce pobíraly ženy v roce 2005 78,8 % platu mužů. V zemích EU průměrná hodinová mzda ženy tvořila 77,4 % mzdy mužů a ČR se tak řadila k nadprůměru. Nejmenší rozdíl mezi ženskými a mužskými platy v EU byl ve Slovinsku, kde ženy za hodinu práce pobíraly 94,9 %.

Významný prvek v oblasti zaměstnanosti a rovného přístupu k ženám a mužům představuje i vyvážená mzda za srovnatelnou práci. Podle údajů Českého statistického úřadu dosáhla průměrná mzda žen v ČR v roce 2006 téměř 76,0% mužské mzdy a oproti předcházejícímu roku mírně vzrostla. V roce 2005 byla průměrná mzda žen 18.221 Kč a představovala tak 75,1 % průměru mužského výdělku (rozdíl mezi průměrnými mzdami obou pohlaví se od roku 1998 neustále zmenšuje – v této době činil 72,0 %). Při porovnání mužské a ženské odměny za hodinu práce pobíraly ženy v roce 2005 78,8 % platu mužů. V zemích EU průměrná hodinová mzda ženy tvořila 77,4 % mzdy mužů a ČR se tak řadila k nadprůměru. Nejmenší rozdíl mezi ženskými a mužskými platy v EU byl ve Slovinsku, kde ženy za hodinu práce pobíraly 94,9 % mzdy mužů. Podobnou výši platů měly obě pohlaví v Polsku, kde hodinová mzda tvořila 92,7 %. Naopak nejvyšší rozdíl v platech mužů a žen byl na Kypru, kde rozdíl činil téměř 30,0 %.

Za povšimnutí stojí i otázka segregace na trhu práce – podle údajů Českého statistického úřadu (publikace Ženy a muži v datech 2005) je mezi podnikateli 200 tisíc žen a 560,7 tisíc mužů. Z hlediska dalších kategorií je situace následující: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci 81,1 tisíc žen a 210,7 tisíc mužů, vědečtí a odborní duševní pracovníci 255,9 a 243,3, techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci 510 a 463,9, nižší administrativní pracovníci 300,1 a 73,1, provozní pracovníci ve službách a obchodu 371,7 a 206,1, dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství 32,6 a 49, řemeslníci, výrobci a zpracovatelé 112,8 a 792,2, obsluha strojů a zařízení 166,7 a 464,3, pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci 210,8 a 137,5, příslušníci armády 1,2 a 21,5. Z hlediska počtu souběžných zaměstnání jsou u osob s druhým zaměstnáním uváděny následující čísla: ženy 41,3 tisíc a muži 75,3 tisíce.

Z hlediska vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti je významné i mezinárodní srovnání. Uvedené analýzy toto srovnání také poskytují a vychází při tom zejména ze strategických cílů pro tuto oblast. Evropská rada na zasedání v Lisabonu (2000) a ve Stockholmu (2001) stanovila konkrétní cíle míry zaměstnanosti do roku 2010 (tyto cíle převzala i revidovaná Lisabonská strategie z března 2005):

- celková míra zaměstnanosti alespoň 70,0 %;
- míra zaměstnanosti žen alespoň 60,0 %;
- míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 až 64 let) alespoň 50,0 %.

Celková úroveň míry zaměstnanosti dosáhla v ČR v roce 2004 64,2 % a v roce 2005 64,8 %, míra zaměstnanosti žen v roce 2004 56,0 % a v roce 2005 56,3 %, míra zaměstnanosti starších pracovníků v roce 2004 42,7 % a v roce 2005 44,5 %. Údaje za ČR jsou vyšší než průměr EU, kde celková míra zaměstnanosti představuje 63,8 %, žen 56,3 % a starších osob 42,5 %.

Míra nezaměstnanosti byla v České republice v roce 2003 7,8 %, v roce 2004 8,3 % a v roce 2005 7,9 % což je nižší úroveň než průměr EU – v roce 2003 = 8,9 %, 2004 = 9,1 %, 2005 = 8,7 %. Průměrná hodnota za EU byla 3,9 % a v ČR 4,2 %.

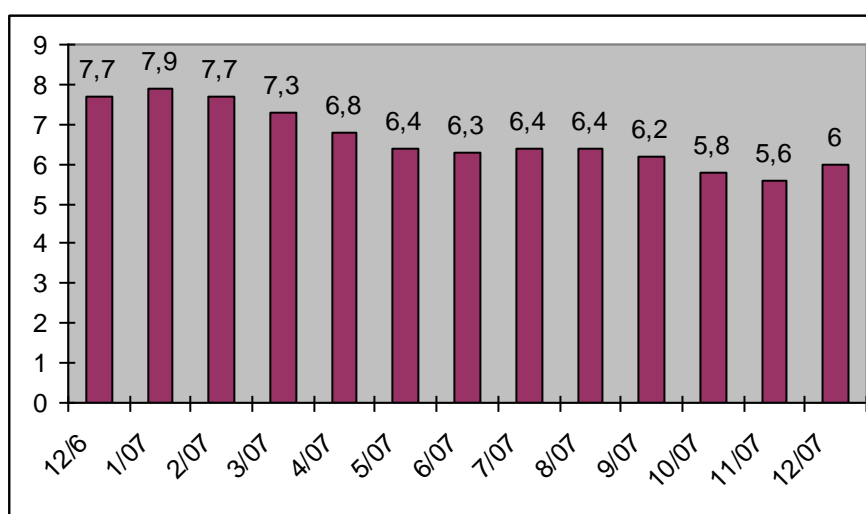
Podle údajů Eurostatu se v březnu tohoto roku míra nezaměstnanosti v eurozóně snížila na rekordní minimum 7,2 % a je v ním nyní 10,8 milionu lidí bez práce. Nejvyšší nezaměstnanost ze zemí EU vykazuje Polsko (11,4 %) a Slovensko (10,8 %). Okolo osmi procentních bodů se pohybují následující země: Francie (8,7 %), Španělsko (8,3 %), Maďarsko (8,1 %) a Bulharsko (8,0 %). V pásmu sedmi procentních bodů se pohybují: Rumunsko (7,8 %), Belgie a Portugalsko (shodně 7,5 %) a Německo (7,0 %). Nejnižší je naopak v Dánsku a Nizozemsku (po 3,4 %).¹⁴

¹⁴ Podle údajů EUROSTATU dochází v EU k dalšímu poklesu počtu nezaměstnaných, například v srpnu 2007 byla vykázána míra nezaměstnanosti 6,6%, z toho v Německu 6,5%, Španělsku 7,7%, Francii 8,1%, Velké Británii a Švédsku 5,4%.

Číselná argumentace však v sobě skrývá několik nebezpečí, zejména při jejich vzájemném porovnávání. Důležité je vždy z jaké metodiky se vychází, zda z metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) nebo národních ministerstev.

Podle informací MPSV ČR evidovaly úřady práce k 30. listopadu 2007 celkem 341 438 osob (proti konci předcházejícího měsíce je to téměř o 7,5 tisíce méně). A ve srovnání s koncem listopadu předcházejícího roku je pokles ještě výraznější – představuje počet uchazečů o zaměstnání nižší o 91 tisíc lidí. V listopadu 2007 tak poklesla míra registrované nezaměstnanosti z 5,8% v říjnu na 5,6% (v listopadu 2006 to bylo 7,3%).¹⁵ Tento trend však narušily údaje ke konci prosince 2007, kdy úřady práce evidovaly 354 878 uchazečů o zaměstnání –největší meziměsíční nárůst zaznamenal okres Písek (18,8%), Jindřichův Hradec (14,6%) a Jeseník (12,5%).

Vývoj za rok 2007 ukazuje následující graf:



Řešení otázky zvyšování zaměstnanosti, a tím více u sociálně vyloučených skupin obyvatelstva v ČR, v sobě musí obsahovat i poznání příčin a důvodů proč takové množství lidí těžko hledá práci (například značná regionální rozdílnost potřeby zdrojů pracovních sil a možnost jejich přesunu – nedostatek bytů, jejich vysoká pořizovací cena nebo vysoké nájemné; výrazné zhoršování dopravní obslužnosti a to i na bližší vzdálenosti včetně růstu cen; praktická likvidace učňovského školství) .

¹⁵ Je však nutné v této souvislosti upozornit na jedno velké „ale“ a totiž to, že podle různých „metodik“ existují tři ukazatele míry nezaměstnanosti. Podle současné metodiky MPSV ČR byla v listopadu 2007 nezaměstnanost uvedených 5,6% - podle metodiky používané v minulých letech by však byla 6,6% a podle metodiky Eurostatu jen 4,6% (ten v souladu s metodikou ILO-Mezinárodní organizace práce- nepovažuje za nezaměstnané ty osoby, které si například za čtvrt roku alespoň za hodinu práce vydělali nějakou peněžní odměnu). V reálných číslech to v uvedený měsíc znamená, že úřady práce nově zaregistrovali 43 650 osob a z jejich evidence odešlo 51 054 uchazečů z nichž však do nového zaměstnání nastoupilo pouze 31 569 osob. To znamená, že z evidence bylo vyřazeno téměř 20 000 osob z jiných důvodů, tedy bez nástupu do zaměstnání – tyto osoby jsou nadále bez práce, ale nejsou zahrnuti do oficiálního počtu nezaměstnaných. Tuto skutečnost plně prokazují i čísla za předcházející měsíce – ke konci srpna evidováno 372 759 uchazečů (nově evidováno 43 tisíc osob, vyřazeno 48 tisíc, nastoupilo do nové práce 28 tisíc) a ke konci září evidováno 365 tisíc uchazečů (nově evidováno 57 tisíc osob, vyřazeno 65 tisíc, nastoupilo do nové práce 41 tisíc). Vzhledem k těmto údajům lze dovodit závěr, že od počátku roku jde o řádově 200 tisíc osob – celkově je možné proto konstatovat, že pracovat by u nás chtělo přibližně 550 tisíc osob

Bez nalezení adekvátních odpovědí na otázky spojené s těmito příčinami, nalezení nových způsobů jejich řešení a jejich následného uplatnění v praxi, včetně zajištění jejich vzájemné provázanosti a komplexnosti, se žádný ze subjektů prostě ve své činnosti neobejde.

Přílohy:

1. Příklady diplomových a bakalářských prací obhájených posledních letech na FSE UJEP v Ústí nad Labem s přímým vztahem na identifikaci subjektů sociální ekonomiky a sociálního podniku;
2. Jaká ulehčení jsou předpokladem pro sociální podniky v Itálii;
3. Sociální podniky v teritoriálním rozložení v letech 2001 až 2003 v Itálii;
4. Sociální podniky v zemi v letech 2001 až 2003 v Itálii;
5. Sociální družstva podle druhu a země – rok 2003 v Itálii;
6. Lidské zdroje sociálních družstev dle oblastí ke 31. prosinci 2003 v Itálii;
7. Situace nezaměstnaných a hledajících práci v Polsku;
8. Míra nezaměstnanosti žen – střed roku 2005 v Itálii;
9. Míra nezaměstnanosti podle druhu v zemích EU – rok 2005;
10. Míra nezaměstnanosti podle druhu a regionu v letech 1995, 2000 a 2005 v Itálii;
11. Seznam odborné literatury k problematice sociální ekonomiky;
12. Databáze webových stránek věnujících pozornost problematice sociálního začleňování a sociální ekonomiky.