



Sociální podnikání v praxi



Sociální podnikání v praxi

Zpracoval kolektiv autorů

**Ing. Milan Venclík, MBA, Komora sociálních podniků,
Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo**

Ing. Josef Bürger, Úřad práce České republiky

JUDr. Věra Vojáčková, MPA, Krajský úřad Jihomoravského kraje

**Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D, MBA, Ekonomicko–správní
fakulta, Masarykova univerzita**

Mgr. Jan Mochťák, Agentura pro sociální začleňování

**Mgr. Marcela Tomaščáková, Ing. Helena Najbrtová, Asociace
nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje**

Robert Blanda, Jiří Štegl, MBA, Vězeňská služba České republiky

Mgr. Richard Budzák, Sdružení příjemců evropských dotací

**Ing. Eva Juhová, Zaměstnavatelka osob znevýhodněných
na trhu práce**

Ing. Marek Juha, Komora sociálních podniků

Hana Valová, DiS., Komora sociálních podniků

Brno 2016

**Vydala Komora sociálních podniků ve spolupráci
s Jihomoravským krajem**

K vydání připravil: Ing. Milan Venclík, MBA

Publikaci připravili:

Komora sociálních podniků a Jihomoravský kraj

Na publikaci se podíleli:

Komora sociálních podniků

Jihomoravský kraj

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně

Masarykova univerzita, Ekonomicko–správní fakulta

Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo

Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje

Agentura pro sociální začleňování

Vězeňská služba České republiky

Sdružení příjemců evropských dotací

Úvodní slovo: Ing. Milan Venclík, MBA

Závěrečné slovo: Ing. Milan Venclík, MBA

Vydání: první

ISBN: 978-80-905683-4-1

Obálka a grafická úprava:

Publikace byla vydána Komorou sociálních podniků s podporou Jihomoravského kraje jako společensky odpovědné instituce, za účelem podpory rozvoje sociálního podnikání v rámci Jihomoravského kraje a ve spolupráci s Nadačním fondem VRANOV.

Za jazykovou úpravu a odbornou náplň odpovídají autoři jednotlivých kapitol.

Cílem vydání publikace bylo:

- poskytnout maximum informací pro všechny zájemce o problematiku sociálního podnikání
- vysvětlit funkci a fungování sociálního podniku v rámci sociální ekonomiky
- vytvoření pozitivního přístupu k sociálnímu podnikání u veřejnosti, veřejné správy a komerčních subjektů
- vysvětlit sociální podnikání jako nedílnou součást společensky odpovědného chování
- poskytnout základní informace pro potencionální zájemce o zakládání sociálních podniků s vazbou na současné možnosti na trhu práce
- upozornit na společenskou odpovědnost veřejné správy v oblasti sociálního podnikání
- umožnit širší pohled na sociální podnikání institucím, které se touto problematikou zabývají

Cílová skupina, pro kterou je příručka určena:

- Pracovníci veřejné správy
- Potencionální zaměstnanci sociálního podniku
- Neziskové organizace
- Zaměstnavatelé
- Media
- Instituce a podniky působící ve veřejném sektoru
- Včetně široké veřejnosti, která má o tuto problematiku zájem.

Autoři děkují Jihomoravskému kraji za možnost tuto problematiku otevřít a veřejně prezentovat.

Zvláštní poděkování patří panu náměstkovi hejtmana Jihomoravského kraje Ing. Romanu Celému, který tyto činnosti ve své funkci aktivně podporuje.

Obsah

I. Úvod	12
II. Sociální ekonomika	13
III. Sociální podnikání	17
1) Sociální a společenské aspekty sociální ekonomiky.....	17
2) Sociální podnikání.....	21
3) Legislativní rámec sociálního podnikání.....	24
4) Náhradní plnění.....	25
5) Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek v rámci zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.....	25
6) Poskytování sociálních služeb	26
7) Právní formy společností pro sociální podnikání (dle nové právní úpravy).....	27
8) Podporované cílové skupiny.....	30
9) Partnerství.....	30
10) Aktéři sociálního podnikání.....	31
11) Přínos sociálního podnikání pro společnost.....	32
IV. Současný stav sociálních podniků v České republice	33
1) Současná situace v ČR.....	33
2) Data a metody	34
3) Výsledky průzkumu a hodnocení.....	37
4) Zhodnocení.....	37

V. Příležitosti podpory sociálního podnikání ve spolupráci s Odborem pro sociální začleňování (Agenturou pro sociální začleňování)	39
1) Pracovní agenda Agentury pro sociální začleňování	39
2) Sociální podnikání a Agentura.....	40
VI. Sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek.....	42
1) Sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek.....	42
2) Zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob.....	43
3) Vyhrazení plnění veřejné zakázky dodavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% se zdravotním postižením.....	44
4) Zajištění minimální mzdy zaměstnanců dodavatele, podílejících se na realizaci veřejné zakázky.....	45
5) Usnadnění přístupu k veřejným zakázkám sociálním podnikům.....	46
6) Ochrana životního prostředí.....	47
7) Shrnutí.....	47
VII. Vězeňská správa ČR chystá ofenzívu v zaměstnávání vězňů.....	48
1) Něco z historie.....	48
2) Práce ve vnitřní režii.....	49
3) Podnikatelské subjekty.....	49
4) Střediska hospodářské činnosti VS ČR.....	50
5) Základní informace pro potencionální zaměstnavatele o zaměstnání odsouzených osob.....	50
6) Odměňování odsouzených.....	51

VIII. Mohou nestátní neziskové organizace sociálně podnikat?	53
1) Podstata činnosti NNO.....	53
2) Hlavní zásady sociálního podnikání	55
3) Výhody sociálního podnikání NNO.....	55
4) Nevýhody sociálního podnikání NNO	55
5) Na co nezapomenout při plánování sociálního podnikání v neziskové organizaci	56
6) Kdy určitě NE!	56
IX. Některé možnosti čerpání finančních prostředků na podporu sociálního podnikání.....	57
1) Dotace z Evropských fondů.....	57
2) Granty od nadací a nadačních fondů.....	58
3) Půjčky a úvěry.....	58
4) Příspěvky za zákona o zaměstnanosti	59
5) Vlastní zdroje.....	59
6) Ostatní zdroje	59
X. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi	60
XI. Jihomoravský kraj	62
XII. Závěr.....	65
XIII. Kontakty	66

Motto:

Komunita je společenství občanů, které spojují společné zájmy a společné území. (Slovo komunita pochází z latinského *cum* – spolu, mezi sebou a *munere* – darovat)

Sociální podnikání není záležitostí státu, ale občanů!

Ve zdravé a fungující společnosti musí platit:

„Stát je korporace, která patří občanu a musí mu sloužit“

Venclík Milan, Srovnání státu a obchodní společnosti, Brno 2011

„V obchodní společnosti je každému jasno, že se jedná o jeho peníze. Základem kontroly voliče veřejných financí jeho státu je aby pochopil, že veřejné peníze jsou jeho peníze!“

Venclík Milan, Srovnání státu a obchodní společnosti, Brno 2011

„O veřejné kontrole jsme se v tomto textu zmínili jako o jednom z charakteristických znaků veřejného sektoru. Teoreticky vzato vyplývá z postavení občana jako plátce daní. Právo si občan v demokratické společnosti rychle osvojí. Jenomže právo bez povinností je vlastně velmi škodlivým společenským jevem, je znakem špatně uspořádané společnosti. Vytváří jakési výsady, za které není provedena úhrada. V tomto reálném světě už je to však tak zařízeno (a my ekonomové o tom něco víme), že za všechno se platí. Každý užitek má svůj náklad. Nákladem užitku práva je povinnost.

Jestliže tento náklad nejsem jako občan ochoten zaplatit, ztrácím užitek práva. Veřejná kontrola se neprovádí a já ztrácím možnost ovlivnit způsob vynakládání svých vlastních prostředků“.

STRECKOVÁ, Yvonne - Veřejná ekonomie, Praha 1998

Úvodní slovo Romana Celého

(Náměstek hejtmana Jihomoravského kraje)



Vážené dámy, vážení pánové,

je mi velkou ctí, že se přes tyto řádky mohu stát součástí dobře zorganizované akce a seriálu seminářů, které jsme v úvodu roku 2016 společně odstartovali. Sociální podnikání začíná být v České republice stále skloňovanějším pojmem a postupně tak vzrůstá míra propagace i zapojení společností do tohoto segmentu. Je potřeba podtrhnout, že sociální podnikání v sobě spojuje ekonomickou, sociální a environmentální dimenzi, a je to tedy zjednodušeně podnik, který je ekonomicky životaschopný a zároveň odpovědný k přírodě i k lidem. V české legislativě se jedná o neukotvený pojem, jednotná definice sociální ekonomiky a sociálního podnikání tedy neexistuje. Přesto můžeme hovořit o tom, že jsou nastaveny určité principy, které nám mohou pomoci podstatu sociálního podnikání pochopit.

Na tomto místě bych rád podtrhl princip, že ačkoliv jde o ekonomicky udržitelný podnik, který je standardně založen za účelem generování zisku, jeho větší část investuje do vybavení podniku, vzdělávání zaměstnanců či naplňování obecně prospěšných cílů. Podle dostupných informací mohu uvést, že pětina sociálních podniků poskytuje zahradnické a úklidové služby či údržbu nemovitostí. Potravinářské výroby a prodeji se věnuje 17 procent těchto firem, 16 procent pohostinství a ubytování a stejný podíl prodeji. Celkově vedou s 33 procenty gastronomické služby.

Pro mě osobně je také důležité uvést i to, že Sociální podnik nediskriminuje - zaměstnává totiž cíleně také zdravotně či sociálně znevýhodněné zaměstnance a zabraňuje tak jejich společenskému vyloučení. V Česku postupně přibývá sociál-

ních podniků, které zaměstnávají znevýhodněné pracovníky. Za poslední tři roky se jejich počet zhruba ztrojnásobil. Zatímco na podzim 2012 jich bylo v internetovém adresáři sedm desítek, teď je jich tam 215. Nejvíce jich je v Praze, celkem 48, druhou příčkou se může pyšnit jižní Morava, na tomto území podniká 22 subjektů.

Na tomto místě bych také zdůraznil, že již nyní existuje řada projektů, které ukazují, že sociální podnikání může být životaschopné a může v konkurenci ostatních firem uspět, a zároveň naplňovat principy sociální odpovědnosti. Příklady úspěšných sociálních podniků můžeme najít nejen v zahraničí ale stále častěji také v České republice. Za léta praxe, kdy se v tomto tématu pohybuji, bych chtěl podtrhnout jednu zásadní informaci. Řada podnikatelů mi totiž potvrdila, že sociálně a zdravotně znevýhodnění jsou loajálními a poctivými zaměstnanci, kteří si práci velmi váží. O to více se zde potvrzuje principiální myšlenka, že sociální podnik směřuje k maximálnímu zapojení zaměstnanců do rozhodování.

Sociální podnik vnímáme jako obecně prospěšný, přesto, aby prosperoval, je nutný dobrý podnikatelský záměr, který dokáže obstát před konkurencí. Snad nejvýznamnější pomoc pro řadu subjektů, poskytuje již od roku 2009 Evropská unie. Přál bych nám, abychom dokázali myšlenku sociálního podnikání v našich regionech udržet, věřím, že se zároveň v nejbližší době dočkáme i zákona o sociálním podnikání.

S úctou
Roman Celý

I. Úvod

(Milan Venclík)

Dostává se vám do rukou publikace, která se věnuje jednomu z trendů současné sociální ekonomiky v České republice asice sociálnímu podnikání. Jedná se v našich poměrech o novou možnost jak umožnit lidem znevýhodněným na trhu práce, kteří se chtějí aktivně zapojit do pracovního procesu, najít nové společenské uplatnění.

Celá tato problematika je poměrně neznámá a v současné době neexistuje v české republice platná legislativa, která by tuto oblast exaktně právně vymezovala. Tato legislativa je v současné době v legislativním schvalovacím procesu. Přesto jsou ale již několik let vypisovány podpůrné programy a výzvy z EU fondů v této oblasti.

Je třeba si uvědomit, že sociální podnikání i když má sociální specifika, je pořád podnikání se všemi jeho atributy. Sociální podnik musí splňovat veškeré právní předpisy a normy, které platí pro ostatní společnosti podnikající na daném území.

Musím mít nastaveny i reálné podnikatelské aktivity, včetně podnikatelských plánů, průzkumu trhu, marketingové činnosti a samozřejmě i managementu, který je schopen podnikatelský subjekt úspěšně řídit.

Je třeba upozornit, že i sociální podnik musí být konkurence schopný v dané činnosti. Aktivity sociálního podniku musí být velmi dobře vybírány, protože ne všechny činnosti jsou pro sociální podnikání vhodné.

Management musí umět využívat všechny současné legislativní možnosti, jak zabezpečit maximální příjmy společnosti, protože je samozřejmé, že práce s definovaným lidským potenciálem je mnohdy velmi složitá a i kvalita a hlavně časový faktor služeb a výroby může být mnohdy problém.

Proto se publikace kromě vysvětlení principu sociálního podnikání věnuje i činnostem Úřadu práce, Vězeňské služby, veřejné správy, vzdělávacích institucí, příslušných státních institucí a dalších.

Po prostudování této příručky by měl každý pochopit základní principy, na nichž sociální podnikání stojí, včetně základní problematiky ale i současné legislativní nezakotvenosti v ČR, která se k němu váže a tím se začít orientovat v dané problematice.

II. Sociální ekonomika

(Mirka Wildmannová)

Pojem sociální ekonomika se začal objevovat v 30. letech 19. století, avšak samotný pojem sociální podnikání má mnohem mladší kořeny. V minulosti pojem sociální podnikání a sociální podnik byly téměř neznámé. Nicméně se tento pojem v současné době stává známějším a jeho popularita je na vzestupu. (Dohnalová, 2012)

Christine K. Volkmann ve své knize *Social Entrepreneurship and Social Business* (2012) uvádí, že až do dnešního dne není možné najít jednotnou definici sociálního podnikání. Různé definice sahají od velmi úzkého k velmi širokému pochopení. Sociální podnikání je zde popisováno jako příležitost pro sociální změny, spíše než zaměření na zisk v tradičním slova smyslu. Sociální podnikání se vztahuje na zvýšení objemu prostředků, které se zaměřují na sociální problémy. (Volkmann, Tokarski a Ernst, 2012).

Sociálním podnikem se rozumí podnik, kde jsou zaměstnáváni lidé z cílových skupin (cílové skupiny jsou vyjmenovány níže): „Je postaven na partnerství veřejného a soukromého sociálního sektoru při poskytování veřejných služeb a při prosazování veřejné politiky zaměstnanosti“ (Hunčová, 2007). Sociální podnik je tedy velice výjimečný, jelikož spolu úzce spolupracují oba sektory a můžeme jej chápat jako vykonavatele sociální politiky. Především proto dostává sociální podnik mnoho financí z rozpočtu ČR i EU. I přes toto financování ovšem zůstává sociální podnik samostatný a při rozhodování nesmí do chodu podniku zasahovat nikdo externí. Cílovou skupinou definovanou pro sociální podnikání jsou především: zdravotně postižení, občané v předdůchodovém věku, migranti, matky vracející se z rodičovské dovolené, matky - samoživitelky s malými dětmi, dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé bez praxe, lidé vracející se z výkonu trestu, bezdomovci, mladiství z dětských domovů, lidé s nízkými příjmy (Vanický, Truhlářová, 2006).

Aby byl podnik považován za sociální, musí splňovat 4 kritéria:

- Minimálně 40 % zaměstnanců musí být z cílových skupin zdravotně postižených a jinak sociálně vyloučených osob.
- Snaha o co největší zapojení zaměstnanců do procesu rozhodování.
- Minimálně 51 % zisku musí být reinvestováno do dalšího rozvoje podniku.
- Orientace na lokální komunitu a využívání místních zdrojů.

Většinou ani nebývá o mnoho více zaměstnanců ze sociálních skupin než právě 40%. Je to dáno především druhem podnikání. Lidé z cílových skupin často nepracují na vyšších postech, jako jsou ředitelé, manažeři a většinou ani jako obchodníci, kteří zařizují rozšiřování klientské základny. Cílové skupiny naopak pracují spíše manuálně. Snaha o zapojování zaměstnanců do rozhodování o budoucnosti podniku je proto velmi obtížná. V ostatních podnicích bývá pouze pár lidí, kteří mají právo rozhodovat, ale zde se musí shodnout o hodně více lidí, kteří k tomu například ani nejsou vzdělaní v daném oboru na manažerské úrovni a tím pádem bývá většinou tento proces velice zdoluhavý. Kromě tohoto demokratického rozhodování je důležité, že by sociální podnik měl být založen z iniciativy občanů (Malík Holasová, 2013). V případě reinvestice zisku je zde velká část podnikatelů eliminována. Ne každý totiž může vést sociální podnik. Lidé, kteří chtějí podnikat v sociálních oborech, musí mít jisté citění s lidmi, kteří jsou sociálně slabšími. Tento typ podniků není určen pro lidi, kteří chtějí dosahovat maximálního zisku, což je typické pro normální podniky. Orientace na lokální komunitu je důležitá v tom, že si musíme zvolit správnou cílovou skupinu. Je totiž nepravděpodobné, že by některé cílové skupiny byly schopny cestovat dlouhé vzdálenosti do zaměstnání.

Dle Hunčové (2007) sociální podnik většinou poskytuje specifické služby v obecném zájmu, včetně služeb zaměstnanosti a zaměstnání, a také ochrany před riziky, jak členům, tak místním společenstvům, spíše než hromadění zisku. Sociální podnikání je tedy činnost konaná nejen za účelem dosažení zisku a zároveň se nejedná pouze o poskytování péče potřebným (Malík Holasová, 2013). Dle Malík Holasové musí být také vykonávána soustavná ekonomická aktivita.

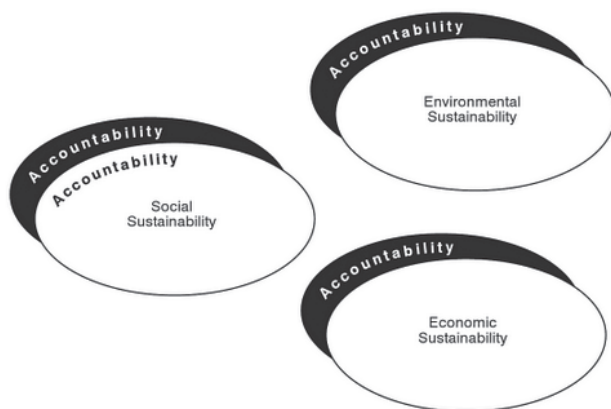
V roce 1980 byla Národní radou pro vztahy mezi vzájemnými společnostmi, družstvy a asociacemi vydána Charta sociální ekonomiky. Ta definuje sociální ekonomiku jako: „skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a společnost.“ (Dohnalová a kol., 2012).

Hlavní hodnoty uvedené v Chartě sociální ekonomiky:

- Prosazování demokratického principu,
- Rozhodování stojí na principu: jeden člověk = jeden hlas,
- Členové jsou svobodně zapojeni v organizaci,
- Vztahy se posilují pomocí vzdělání a informovanosti,
- Právo na rozvoj subjektu,
- Právo na přebytek: ten nesmí být využit ve prospěch osob společnosti (Syrůvková, 2010).

Principy sociální ekonomiky a sociálního podnikání jsou založeny na myšlence trojího prospěchu, anglicky triple bottom line. Firma, která dodržuje tento trojí prospěch či trojí zodpovědnost představuje občanům, že se zaměřuje nejenom na ekonomickou stránku podnikání, ale i na životní prostředí a společenský kapitál. Triple bottom line byl poprvé vytvořen v roce 1994, jehož tvůrce byl John Elkington. Rozdělil tři linie pro firmy: jedním z nich je výkaz zisků a ztrát, druhou linií tvoří lidé a třetí linií planeta. (Meszáros, P., 2008)

Figure 1- Triple bottom line



Source: Henriques, Richardson, 2004, s. 29

Sociální podnikání je také charakterizováno vysokým stupněm kreativity a inovace, a to nejenom ve smyslu technickém, ale i manažersko-sociálním (Svoboda, 2009). Sociální podnikání je poměrně mladé odvětví, které není právně ošetřeno. Pohlíží se na něj převážně z pohledu neziskového sektoru (Dohnalová, 2009). V neziskovém sektoru mohl mít sociální podnik podobu obecně prospěšné společnosti a občanského sdružení (Malík Holasová, 2013). Toto ovšem mělo platnost pouze do konce roku 2013. Od roku 2014 tyto právní formy zanikly a transformovaly se do družstev, ústavů a do spolků (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník). Dále dle Malík Holasové (2013) jsou právní formy sociálních podniků v ČR družstva a společnosti s ručením omezeným. Jsou přístupné i ostatní právní formy vymezené obchodním zákoníkem, ty ovšem nejsou skoro vůbec využívány, jelikož nejsou k sociálnímu podnikání vhodné.

Jedním z příkladů speciálního druhu sociálního podniku je WISE (Work Integration Social Enterprises), převážně zaměřený na zdravotně postižené lidi. Tyto podniky se objevily v Evropě již na přelomu roku 1970 a jsou dlouhodobě financovány z dotací (Malík Holasová, 2013).

Svou váhu a výrazný podíl na ustavování evropského sociálního podnikání mají také mezinárodní sítě, které se věnují výzkumu a propagaci tohoto konceptu. Patří sem evropská síť EMES (www.emes.net), která na základě výzkumu sociální ekonomiky a sociálního podnikání v patnácti evropských zemích vymezila ideální typ sociálního podniku. Přístup EMES přebraly další významné mezinárodní organizace jako je CIRIEC (www.ciriec.ulg.ac.be) či Social Economy Europe (www.socialeconomy.eu.org).

Sociální podnikání má svoje nezastupitelné místo při naplňování strategie Evropa 2020 zaměřené na vytvoření inteligentního, udržitelného a inkluzivního hospodářství. Sociální aspekt sociálního a solidárního hospodářství nabízí lepší ochranu založenou na principech vzájemnosti, solidarity, reciprocity a je zastáncem komplexní sociální ochrany a redistribuce. Opatření institucí EU se přednostně orientují na sociální podniky (Šipikalová, 2015).

III. Sociální podnikání

(Milan Venclík)

1) Sociální a společenské aspekty sociálního podnikání

Každý stát, který plní své funkce, musí především usilovat o vnitřní i vnější stabilitu země a proto se musí snažit nastavovat legislativní podmínky pro své občany tak aby ti byli schopni v maximální možné míře uspokojovat sami své životní potřeby a tím se stali, občané i stát, v dnešním globálním světě konkurence schopní.

Úlohou státu také je, aby pomohl ke společenskému uplatnění skupinám občanů, kteří se ze skutečně objektivních příčin nemohou plně zapojit do výrobního procesu. Nesmí dovolit, aby občané, kteří se chtějí aktivně zapojit do společenského dění na trhu práce toto uplatnění nenašli a stali se z tohoto důvodu vyloučenými skupinami.

Je tedy úlohou každého státu aby dle svých kulturních, ekonomických a společenských podmínek nastavit takovou sociální politiku, která by řešila otázku základního sociálního smíru ve společnosti, ale aby:

- důsledně respektovala ekonomické možnosti státu
- nenarušila pravidla hospodářské soutěže

K tomu má sloužit vyvážená soustava jednotlivých politik, které musí stát nastavit a také důsledně dodržovat. Základem těchto politik musí být ovšem jasné základní teze:

- Občan v demokratickém státě má základní povinnost starat se sám o sebe a svou rodinu
- Občan má povinnost aktivně se starat o věci veřejné
- Občané sociálním konsensem nastavují sociální záchrannou síť, kterou pak spravuje stát
- Výše nastavení záchranné sociální sítě je závislá v každém státě dle vyspělosti společnosti a občanského sociálního konsensu společnosti, který odpovídá kulturním zkušenostem daného státu země a ekonomickým možnostem

Jedná se tedy o sociální konsensus společnosti - občanů, tedy lidské milosrdenství, nikoliv povinnost!

Je zřejmé, že hospodářská politika státu stejně jako sociální politika ovlivňuje sumárně politiku státu a pomáhá navodit ekonomickou i politickou stabilitu státu. Je nutné si ale uvědomit, že k realizaci jakékoliv politiky jsou třeba finanční zdroje, a ačkoliv zde existují vzájemné vazby mezi jednotlivými politikami, tak hospodářská politika je primární zvláště ve vztahu k politice sociální.

Jednotlivé sociální politiky v různých zemích světa budou vždy rozdílné a neslučitelné, neboť jak bylo řečeno fungující sociální politika musí vycházet v demokratickém státě z konsensu občanů (a to nejenom těch, kdo tyto prostředky spotřebovávají a vynucují si je ale do budoucna vzhledem ke světové globalizaci **hlavně těch, kdo jsou tyto prostředky schopni generovat**, což je pohled, který v současnosti není respektován, neboť lidé, kteří si toto uvědomují a kritizují současnou situaci, jsou mnohdy obviňováni z extrémizmu), kulturní tradice státu, historickému naturelu občanů a reálných současných ekonomických možností státu.

Tato teze platí nejen zásadně celosvětově ale i v rámci Evropy. I zde jsou níže uvedené kulturní, psychologické a ekonomické rozdíly tak diametrální, že jakékoliv sjednocení politiky v sociální oblasti je zde nemožné. Jenom v Evropě je možno definovat několik zásadních pohledů na tuto problematiku a to nejen z ekonomických a politických hledisek ale hlavně z socio-mentálního nastavení společnosti. Pro zjednodušení použiji následující rozdělení:

- Anglo-saský přístup - (Anglie, Irsko, Skotsko, atd...)
- Severský přístup - (Švédsko, Norsko, Dánsko, atd...)
- Germánský přístup (do kterého patří i ČR) – (Německo, Česká republika, Rakousko atd...)
- Jižní přístup – (Francie, Itálie, Španělsko atd...)
- Slovanský přístup (Polsko, Rusko, atd...)

Absolutní anomálií jižního přístupu je Řecko, které je představitelem anomálie, která při normálním fungování systému nemůže vůbec nastat.

Abychom pochopili alespoň základní podstatu tohoto dělení, musíme udělat malý historický exkurs. Základní systémová řešení sociální politiky na státní úrovni provedl v devadesátých letech devatenáctého století Otto von Bismarck, německý kancléř a sjednotitel Německa. Zavedl systém sociálního a zdravotního pojištění. Tento systém byl velmi rychle zaveden i do tehdejšího Rakouska-Uherska, jehož součástí byla i ČR. Což bylo unikum, nejenom v Evropě ale na celém světě.

Byl to zásadní strategický geopolitický tah, který stabilizoval Německo jako jednotný stát a zabezpečil sociální smír uvnitř tohoto státu. Němečtí dělníci se nepřidali k Mezinárodnímu dělnickému hnutí.

Teprve o půl století později přichází lord Beveridge v Anglii za druhé světové války jako ministr sociálních věcí ve vládě Winstona Churchilla s koncepcí sociálního státu (Welfare state), která obsahovala i systémové řešení sociálního zabezpečení na státní úrovni. Tato teorie byla založena na plošné dávce, nárokové pro všechny potřebné. (sám Beveridge říkal: „poskytneme chleba, na máslo a šunku si musí každý vydělat sám“). Předsedou vlády Winstonem Churchillem nebyla akceptována, ale stala se základní teorií pro poválečné uvažování politiků a tento sociální stát v různých formách a variantách byl implementován ve většině evropských zemí.

Rozkvět a rozvoj sociální politiky, který byl podložen i ekonomickým růstem trval do sedmdesátých let minulého století. V osmdesátých létech minulého století došlo k zásadnímu ekonomickému obratu, kdy sociální politika začala být realizována na úkor deficitních rozpočtů, tedy na dluh, což trvá do dnešního dne.

Je samozřejmé, že v celosvětovém měřítku se jedná o úplně zásadní kvalitativní rozdíly v potřebách sociálního zabezpečení. Na mnoha místech světa nemají lidé vůbec dostatek základních potravin k přežití. Proto byl v osmdesátých létech minulého století zaveden pojem záchranná sociální síť („social safety net“) Světovou bankou, v důsledku ekonomických reforem v Latinské Americe a v Asii. Jedná se o takové uspořádání minimálních dávek sociálního pojištění garantované státem, sociálních (státních) podpor a sociální pomoci, aby žádný občan nebyl existenčně ohrožen a aby tedy neklesl pod určitou hranici v místě stanoveného existenčního nebo sociálního minima.

Proto se zvláště v oblastech, kde není sociální systém jednotný pro dané území, zaváděly a zavádějí jednotlivé sociální programy, aby měli obyvatelé možnost zajistit si základní prostředky pro svoji obživu. V takovýchto vyloučených oblastech se začaly vytvářet specifické komunity, a pro tyto komunity a jejich začlenění se do většinové společnosti se začaly vytvářet sociální programy.

Samotné základy komunitní práce se datují do období začátku industrializace a urbanismu, kdy docházelo k rozpadu tradiční společnosti, který měl za následek vznik nových sociálních ale i strukturálních společenských problémů (masová nezaměstnanost a chudoba a další.).

První organizace komunitního charakteru byly založené ve Spojených státech a Anglii ve druhé polovině 19. století zapojovaly dobrovolníky, kteří pracovali se sociálně vyloučenými skupinami obyvatel za účelem podpory jejich soběstačnosti.

Prudký rozvoj zaznamenaly komunitní projekty v 60. letech 20. století v souvislosti s budováním sociálního státu v euro-americkém prostoru. Jednou z příčin proč musel kapitalistický systém masivně investovat do sociálního rozvoje, kromě zachování sociálního smíru byla bipolarita tohoto území a soutěž mezi západem (USA) a socialistickým východem (SSSR) prezentovaným komunistickou propagandou jako ráj pracujících.

V našich podmínkách lze o historii komunitní práce hovořit jen velmi obtížně, protože společnost v našich podmínkách neměla vyhraněné komunity. Zájmové spolky nebyly primárně zakládány za účelem vyvolání sociálních změn v komunitě. Po roce 1948 byly v našich zemích tyto zájmové aktivity centralizovány.

Obnova či vznik komunitních organizací po roce 1989 probíhala jen velmi pomalu, protože v české republice nebyly takovéto aktivity dříve provozovány. V polovině 90. let vznikaly za významné zahraniční finanční pomoci zastřešující organizace pro komunitní rozvoj.

Po roce 2000 začíná v této oblasti vyvíjet iniciativu veřejná správa, která zahajuje proces komunitního plánování sociálních služeb. Přesto je třeba upozornit, že z pohledu skutečného významu slova komunita se zde nejedná o formování skutečných komunit lidí, tedy vytváření skupiny lidí, které spojuje široký vějíř problému ale spíše nějaká specifická potřeba, která ovšem z těchto potřebných nevytváří skutečnou komunitu se všemi potřebnými atributy.

Komunitní rozvoj byl rozvíjen v USA a VB po druhé světové válce. Původně byl zamýšlen k podpoře marginalizovaných lokalit a lidí z rozvojových zemí na demokratických principech. Podobný vývoj se odehrál v zemích jižní Evropy, jen byl použit jiný pojem, aby lépe vyjadřoval podstatu aktivit, proto byl nazýván jako sociální rozvoj.

Poznámka

Ukázka zcela diametrálního vnímání sociální problematiky v různých kulturních prostředích:

- My v ČR žijeme v systému, kde platí zákonná povinnost (pod sankcemi) odvádět sociální i zdravotní pojištění za zaměstnance, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Neplacení zdravotního pojištění zaměstnavatelem je dokonce trestný čin. Za ostatní nevýdělečné zákonem definované skupiny odvádí tyto poplatky stát.
- Při snaze zavést povinné zdravotní pojištění v USA v Kalifornii, rozhodl Kalifornský Ústavní soud, že nelze zasahovat do svobodného rozhodování občanů a je na občanovi a jeho zvážení, zda se účastní nějakého pojistného programu, či ne.

Po tomto krátkém úvodu můžeme konstatovat, že jednou z forem současné podpory státu pro umožnění zapojení znevýhodněných skupin občanů na trhu práce do pracovního procesu, kteří chtějí pracovat a je zavedení a podporování sociálního podnikání.

2) Sociální podnikání

a) Co je sociální podnikání?

V ČR se fenomén sociálního podnikání objevil v průběhu minulého desetiletí tohoto století. Tomuto nastartování v zásadě pomohlo, že byly vypsány podpůrné dotační programy EU.

Můžeme říci, že sociální podnikání je:

Podnikatelská činnost prováděná za účelem generování zisku se sociálním podtextem asice vytváření vhodných pracovních příležitostí a podmínek pro znevýhodněné občany na trhu práce. Tím umožňuje společenské uplatnění těchto skupin občanů na trhu práce, kteří se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce. Většina zisku podniku je investována do dalšího rozvoje podnikatelských aktivit a do rozvoje lidských zdrojů pracujících v sociálním podniku. Jedná se specifické výrobní činnosti anebo poskytované služby, které mají převážně místní, tedy komunální charakter.

Tuto činnost nelze provádět bez finančních subvencí a úzké spolupráce s veřejnou správou!

Jedná se tedy o podnikatelskou činnost se všemi atributy patřícími k podnikání. Sociální charakter podniku nesmí stát v cestě profesionalitě podniku. Cílem sociální firmy je zaintegrovat znevýhodněné skupiny zpět do společnosti tím, že vykonávají skutečnou práci. Zisky podniku jsou investovány do rozšiřování obchodní činnosti a do rozvoje pracovní síly různými formami např. podporou dalšího vzdělávání, podporou společenských aktivit atd.

b) Co je sociální podnik?

Jak již bylo výše popsáno, nemá v České republice tato forma sociální podpory žádnou historii a celý proces je do České republiky implementován uměle, proto v současnosti neexistuje v České republice legislativa, která by vymezovala jasný právní rámec pro fungování sociálních podniků. České sociální podniky se pohybují v legislativním vakuu, ve kterém si musí umět nalézt každý svůj prostor k působení. Současně není definována ani právní forma typického sociálního podniku. Nacházíme tak několik právních forem, které se využívají pro sociální podnikání. Základní podmínkou je, že se musí jednat o subjekt soukromého práva, aby byla zachována autonomie sociálního podniku.

Sociální podnik je orientovaný na řešení otázek zaměstnanosti, sociálního začleňování a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na konceptu trojího prospěchu (triple-bottom-line):

- sociálního
- ekonomického
- environmentálního

Obecně prospěšného cíle je dosahováno ekonomickými aktivitami, které jsou definovány v podnikatelském záměru, ve stanovách, statutu anebo jiných dokumentech. V globále je tedy dnes za sociální podnik považován právní podnikatelský subjekt, který má ve zřizovacích listinách zapsáno, že má sociální charakter, zaměstnává 50% a více občanů z vyloučených skupin a 50% a více zisku investuje do dalšího rozvoje podniku a zaměstnanců.

Základní principy sociálního podniku dle Národní tematické sítě C a MPSV jsou:

- **Obecně prospěšný cíl** - musí být definován ve statutu anebo stanovách
- **Participace, demokratické rozhodování a budování sociálního kapitálu**

V sociálním podniku je posilována role vnitřních a vnějších vztahů v podniku:

- Vnitřní vztahy sociálního podniku směřují k maximálnímu zapojení pracovníků do rozhodování a k samosprávě. Maximální vyváženost mezi demokratickým rozhodováním a manažerským řízením.
- Vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál sociálního podniku a místních společenstev

Dislokační působnost sociálního podniku je vázána převážně na místní rozměr. Sociální podniky působí na lokální a regionální úrovni. Cílem sociální firmy je integrovat znevýhodněné lidi zpátky do komunity tím, že vykonávají skutečnou práci.

- **Orientace sociálního podnikání na místní potenciál**, potřeba řešit věci komunity se znalostí potřeb místa a lidí za podpory místních zdrojů, se promítají do úspěšnosti komunitní praxe.

Sociální podnik tedy uspokojuje přednostně místní potřeby a využívá přednostně místní zdroje. Podporuje smysl pro společenskou odpovědnost na místní úrovni.

Výše uvedené principy sociálního podniku se stávají nedílnou součástí podnikatelského záměru sociálního podniku a při přípravě podnikatelského plánu je nezbytné tyto principy do plánu zapracovat. V současné době při neexistenci platné

legislativy týkající se sociálního podnikání pak každá výzva jednotlivých operačních programů definuje, co musí oprávněný žadatel splňovat za podmínky, aby mohl úspěšně čerpat dotační zdroje.

IROP např. definuje příjemce následovně:

Specifická kritéria přijatelnosti - Projekt je v souladu s principy sociálního podnikání:

- sociální prospěch o podnik přispívá k podpoře sociálního začleňování, min. 30% zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců sociálního podniku musí pocházet z cílových skupin, o vztahy v sociálním podniku směřující k maximálnímu zapojení pracovníků do rozhodování,
- ekonomický prospěch o zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku,
- environmentální a místní prospěch o uspokojení přednostně místní potřeby a využití přednostně místních zdrojů, zohledňuje environmentální aspekty,

c) Financování sociálního podniku a použití zisku

Finanční vztahy a hospodaření sociálního podniku jsou podřízeny obecně prospěšnému cíli uvedenému ve stanovách anebo zakládací listině. Hospodaření sociálního podniku směřuje k dlouhodobé ekonomické stabilitě a udržitelnosti.

Případný zisk z účasti na trhu je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku anebo pro naplnění jeho obecně prospěšných cílů. Sociální podnik nese ekonomická rizika (např. prostřednictvím podílu členů na majetku, financování a rozhodování). Sociální podnik může mít vícezdrojové financování.

Vznik, rozvoj a udržitelnost sociálních podniků je v současnosti podporován v rámci různorodých dotačních a grantových titulů poskytovaných:

- Evropskou unií prostřednictvím MPSV ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ), Integrovaného operačního programu a programů vytvářených pro MAS
- Granty poskytovanými soukromými donátory či nadacemi
- Dotacemi poskytovanými krajskými úřady či obcemi
- Dotacemi v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, např. dotace na podporu chráněných dílen a chráněných pracovních míst, úhradou nákladů v rámci pracovní rehabilitace

3) Legislativní rámec sociálního podnikání

Sociální podnik je podnikatelský subjekt, pro který platí veškerá legislativa, jako pro ostatní podnikatelské subjekty.

Obecně je možno zasadit sociální podnikání do legislativního rámce těchto zákonů:

- Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.
- Zákon o obchodních korporacích č.90/2012 Sb.
- Zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb.
- Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob č. 304/2013 Sb.
- Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
- Daňový řád č. 280/2009 Sb.
- Zákon o dani silniční č. 16/1993 Sb.
- Zákon o dani z nemovitých věcí č. 338/1992 Sb.
- Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb.
- Zákon o DPH č. 235/2004 Sb.
- Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.
- Zákon o mzdě č. 1/1992 Sb.
- Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb
- Zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb
- Zákon o odpadech č. 185/2001 Sb.
- Zákon o omezení plateb v hotovosti č. 254/2004 Sb.
- Zákon o veřejných zakázkách č. 137/2006 Sb.
- Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb.
- Zákon o účetnictví č. 563/1991 Sb.
- Zákon o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb.
- Zákon o veřejném zdravotním pojištění č. 48/1997 Sb.
- Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.
- A další.

Dále se sociální podnik pohybuje v prostředí dalších právních norem a předpisů vztahujících se na podnikatelské subjekty, případně na subjekty neziskového sektoru.

4) Náhradní plnění

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti § 81, říká že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%. Povinnost zaměstnavatelé mohou plnit odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům.

Zaměstnavatel má na výběr několik možností, jak dostat povinnosti:

- zaměstnat handicapované spoluobčany: může je zaměstnat přímo,
- odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se změněnou pracovní schopností,
- využít možnost odvodu do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených výše.

Zaměstnavatelé mohou také zřizovat chráněná pracoviště či místa v chráněných dílnách. Na jejich zřízení mohou obdržet od úřadu práce příspěvek. I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro občany se zdravotním postižením či zajistit odpovídající výrobu a odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace i nadále velice neутěšená.

5) Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek v rámci zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Aby mohla být úspěšně naplněna politika sociálního podnikání, musí se ostatní subjekty zvláště pak z veřejného sektoru začít chovat společensky odpovědně. Jako jeden z nástrojů pro implementaci v praxi by měl sloužit institut společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek.

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek můžeme v rámci zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, opřít o následující paragrafy:

§ 101 Zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením:

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením podle zvláštního právního předpisu z celkového počtu zaměstnanců dodavatele.

(2) Skutečnost, že dodavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením podle odstavce 1, musí být dodavatelem uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu nebo s potvrzeními nebo rozhodnutími orgánu sociálního zabezpečení, která se týkají osob se zdravotním postižením.

(3) Při použití tohoto ustanovení je vyloučena možnost prokazovat skutečnosti podle odstavce 2 prostřednictvím jiných osob.

(4) Účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50% zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15%. Ustanovení § 82 odst. 4 tím není dotčeno.

(5) Skutečnosti podle odstavce 4 musí dodavatel prokázat ve vztahu ke každému ze čtyř předchozích kalendářních čtvrtletí přede dnem zahájení zadávacího řízení. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců dodavatele a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu.

6) Poskytování sociálních služeb

Sociální podnikání může působit a nabízet své služby také v oblasti poskytování sociálních služeb, které jsou zaměřeny na sociální začleňování osob znevýhodněných či ohrožených sociálním vyloučením. Jedná se především o poskytování služby sociální rehabilitace, která je poskytována na základě zákona o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb. v pozdějším znění) dle §70.

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb.

V sociálním podniku mohou velmi dobře probíhat aktivity v rámci pracovní rehabilitace probíhající v režimu zákona o zaměstnanosti (od § 69) a vyhlášky týkající se pracovní rehabilitace (518/2004 Sb.).

Subjektem pro zprostředkování pracovní rehabilitace je místně příslušný úřad práce, který může některé z činností zajistit subdodavatelsky subjekty uvedenými v zákoně o zaměstnanosti. Jedná se zejména o zajištění tzv. přípravy k práci, která je nejčastěji v sociálních podnicích realizována.

Příprava k práci je dle §72 zákona o zaměstnanosti cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Náklady spojené s realizací přípravy k práci na pracovišti např. sociálního podniku mohou být spolufinancovány úřadem práce a to na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb. v pozdějším znění, která upravuje provádění pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením.

7) Právní formy společností pro sociální podnikání (dle nové právní úpravy)

Sociální podnikání není záležitostí státu, ale občanů. Sociální podnik je zakládán a provozován občany a jejich sdruženími, spolky a komunitami v jejich režii a zájmu. Významné místo zauímají komerční ale i nestátní neziskové organizace.

Základní rozdělení subjektů, které se mohou podílet na sociálním podnikání, může být následující:

- subjekty sociálního podnikání
- subjekty sociální ekonomiky s širším sociálním kontextem

a) Subjekty sociálního podnikání

Za subjekty sociálního podnikání, které naplňují aktivity sociální ekonomiky, jsou označovány privátní subjekty, založené za účelem podnikání (užší okruh, kdy zakladatelé a poskytovatelé jsou soukromé osoby), a to dobrovolně, spontánně a nezávisle na veřejné správě. Jedná se většinou o tyto formy obchodních společností (Zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb.):

- **Společnost s ručením omezeným** – jedná se o obchodní společnost, která vzniká za účelem podnikání. Společnost zakládají společníci a ručí za společnost do výše nesplacených podílů.

- **Akciová společnost** – jedná se o obchodní společnost, která vzniká za účelem podnikání. Akcionáři neručí za společnost. Statutární orgány ručí za společnost celým svým majetkem.
- **Družstvo** – (dříve vznikala dle zákona číslo 513/1991 Sb.). Jde o právnickou osobu s neuzavřeným počtem členů založenou za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních či jiných potřeb svých členů. Členy mohou být fyzické i právnické osoby, každý člen se musí na činnosti družstva podílet majetkově – základním vkladem.

A také:

- **OSVČ** – ručí plně za své závazky

b) Subjekty sociální ekonomiky s širším sociálním kontextem

Za subjekty sociální ekonomiky jsou především považovány:

- Spolky (dříve Občanská sdružení dle zákona číslo 83/1990 Sb. o sdružování občanů-dnes Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.). Každý spolek musí obsahovat slovo „spolek“ nebo „zapsaný spolek“, zkracováno „z. s.“. Podle § 217 nového občanského zákoníku, odst. 1 „Hlavní činností spolku může být jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen.“ Stanovy spolku musí, jako povinnou náležitost, obsahovat vymezení účelu spolku, tedy cíl, ke kterému je spolek ustaven. Hlavní činnost má podle zákona směřovat k naplňování tohoto účelu. Přitom ovšem hlavní činnost spolku není třeba ve stanovách výslovně vymežit. Spolky si tedy samy stanoví, zda budou vykonávat činnost pouze za účelem vzájemně prospěšným nebo ve veřejném zájmu. Záleží tedy zásadně na úpravě (dikci) účelu ve stanovách. Pochopitelně hlavní činností spolku nemůže být činnost zaměřená svou podstatou na vytváření zisku, což ovšem nevyklučuje, aby zisk i v hlavní činnosti vznikal jako vedlejší či náhodný výsledek činnosti. Konečně může spolek provozovat vedlejší činnost na tvorbu zisku zaměřenou, včetně podnikání, pokud ovšem je zisk použit na podporu činnosti hlavní.

Spolky mohou být založeny:

- buď za účelem vzájemně prospěšným (zájmovým), tj. kdy účelem je uspokojování soukromého zájmu svých členů, neboli k jejich prospěchu,
- nebo za účelem veřejně prospěšným, kdy účelem je služba veřejnosti tzn. nečlenům za rovných podmínek
- nebo i za účely stojícími na pomezí, kdy je těžké říct, zda jde o prospěch členů nebo o veřejné blaho, jako je např. kultivace společnosti přes výchovu dětí (jako členů spolku), a včetně takových účelů, kdy předmětem je poskytnutí

podpory nebo služby např. i charakteru sociální služby apod., a to jak podle rovných podmínek („každému poskytneme...“), tak i podle selektivně nastavených nerovných podmínek („jednotlivci poskytneme“).

Tedy účelem (a tudíž odpovídající hlavní činností) může být cokoliv, včetně účelů, které v posledních letech rozhodovací praxe MVČR považovala za nepřipustné. Nový občanský zákoník vyžaduje do stanov zapsat účel (cíl), nikoliv specifikaci činnosti (prostředků) k jeho naplňování.

- **Ústavy** jsou v zákoně definovány jako právnické osoby ustavené za účelem provozování činnosti užitečné společensky nebo hospodářsky s využitím své osobní a majetkové složky. Ústav provozuje činnost, jejíž výsledky jsou každému rovnocenně dostupné za podmínek předem stanovených (hlavní činnost). Zákon však připouští i výkon další činnosti, například provoz komerční povahy či vedlejší činnost. Výkon těchto činností však nesmí omezovat hlavní činnost, a to co do rozsahu, dostupnosti či kvality poskytovaných služeb. Zisk musí být využit jen ve prospěch hlavní činnosti.

Ústavy mohou být, podle důvodové zprávy k občanskému zákoníku, soukromoprávní i veřejnoprávní instituce (např. školy, muzea, nemocnice, vědecké nebo výzkumné ústavy). Veřejnoprávní ústavy mohou mít v působnosti i výkon veřejné moci, pak se někdy mluví o veřejném ústavu. Název ústavu musí obsahovat slova „zapsaný ústav“, postačí však zkratka „z. ú.“

- **Nadace a nadační fondy** – (dříve zakládány na základě zákona č. 227/1997 Sb.,) Nový OZ kopíruje původní úpravu nadací a nadačních fondů. Nová úprava stanoví nově, že nadace jsou zakládány svými zakladateli k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu. Existují dva druhy konkrétně definovaných účelů, za kterými je možné nadaci založit: veřejně prospěšný a dobročinný.

OZ v počátku úpravy nadací jasně zakazuje zakládat nadace za účelem podpory politických stran a hnutí, resp. účastnit se jejich činnosti. Původní úprava hovoří pouze o tom, že nadace a nadační fondy nesmějí politické strany a hnutí financovat. Stejně tak nesmí být nadace zakládány výlučně k výtěžným cílům. Nová úprava tedy ruší původní úplný zákaz podnikání, který byl mírněn výčtem několika výtěžných aktivit, které nadace a NF mohly vykonávat (např. pronájem nemovitostí, pořádání loterií, tombol, sportovních, společenských a sportovních akcí atd.). Nová úprava hovoří o tom, že podnikat je možné, avšak pouze jako vedlejší činnost a výtěžky podnikání musí sloužit pouze k podpoře účelu nadace.

Jejich činnost by měla být zaměřena zejména na dosahování obecně prospěšných cílů: rozvoj duchovních hodnot, ochrana lidských práv nebo jiných huma-

nitárních 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 grantování, režii a vlastními programy nadace, vymezení podílu na majetkových vztazích);

- **Círky a církevní právnické osoby** – jejich zapojení vychází ze dvou zdrojů, jednak je trvalou součástí křesťanských tradic povinnost péče o všechny členy místní komunity a o její fungování a současně činnost vyvěrá z uplatňování klíčového principu křesťanské a sociální etiky tj. principu subsidiarity. Jeho podstata spočívá v požadavku, aby nižší sociální jednotka měla k dispozici tolik kompetencí k řešení místních podmínek, kolik je v zásadě možné při navyšování odpovědnosti za svou existenci a vyšší sociální jednotka pouze tolik kompetencí, kolik je nezbytně nutné.

Křesťanské církve začaly aktivně vstupovat např. do komunitní práce v západní Evropě v 60. a 70. letech minulého století.

8) Podporované cílové skupiny

- osoby sociálně vyloučené
- osoby ohrožené sociálním vyloučením
- osoby se zdravotním postižením

Tyto skupiny jsou vždy definovány příslušnými platnými předpisy.

9) Partnerství

- **Partnerství sociálního podniku a veřejného sektoru**

Zásadním fenoménem komunitního přístupu a sociálního podnikání je partnerství se všemi subjekty ale zvláště pak se subjekty veřejného sektoru. Veřejný sektor je specifickou součástí ekonomiky. Jádrem veřejného sektoru je veřejná správa, kterou tvoří soustava úřadů s centrální nebo územní působností. Kromě veřejné správy tvoří veřejný sektor další organizace, které poskytují veřejné služby (např. nemocnice, školy, domy sociální péče, atd.). financované z veřejných prostředků. Součástí veřejného sektoru jsou takové druhy služeb, které by bylo nevhodné, nepraktické až nemožné poskytovat na komerční bázi. Ve veřejném sektoru díky daním neexistuje přímý vztah mezi uživatelem služby (plátcem) a jejím poskytovatelem.

Abyste mohlo existovat skutečně funkční sociální podnikání a plnit svůj účel, je třeba úzká spolupráce mezi nositeli sociálního podnikání a veřejnou správou a všemi

dalšími partnery v rámci veřejného prostoru. Sociální podnik poskytuje možnost zaintegrování osob znevýhodněných na trhu práce do pracovního procesu a tím i integraci do společnosti a společenského dění. To je přidaná hodnota fungujícího sociálního podniku pro společnost, za kterou se mu dostává jistých výhod na daném trhu.

Povinností veřejné správy by tedy mělo být v maximální míře umožňovat sociálním podnikům naplňovat svůj účel. A to jak vyhlásováním výběrových řízení společensky odpovědným způsobem, tak využíváním i všech ostatních možností, jak umožnit sociálním podnikům vstoupit na trh v segmentech a oblastech, kde se jedná o společensky prospěšný jev. V určitých oblastech, by měla definovat i některé činnosti, které mohou dělat pouze sociální podniky.

Je třeba respektovat fakt, že sociální podnikání je pořád podnikání a není konkurence schopné na otevřeném trhu a že, je možno jej úspěšně provozovat pouze ve vymezeném segmentu činností.

Vzhledem k tomu, že sociální podnikání se stalo v současné době podporovaným trendem v rámci EU a ČR a jsou do této činnosti investovány nemalé veřejné finance, mělo by být úkolem a i povinností veřejné správy vytvářet podmínky pro dlouhodobý rozvoj těchto aktivit.

• **Partnerství sociálního podniku a ziskového sektoru**

Podnikání a zdravá ekonomika jsou nezbytné pro fungování státu. Podnikatelé vytváří na otevřeném trhu finanční zdroje, ze kterých teprve sekundárně mohou být financovány veškeré státní politiky včetně sociální politiky. Vzhledem k tomu, že sociální podnikání i když se jedná o podnikání není schopné fungování na otevřeném trhu (je podporované z veřejných zdrojů, které vytváří podnikatelské prostředí), je třeba nastavit zdravé partnerské vztahy mezi ziskovým sektorem a sociálním podnikáním a nepřipustit aby sociální podnikání vytlačovalo z trhu komerčně dlouhodobě fungující společnosti.

Je tedy třeba úzká spolupráce, která by měla vyústit do situace, že i komerční subjekty budou zadávat část zakázek v některých oblastech sociálním podnikům v rámci společenské odpovědnosti.

10) Aktéři sociálního podnikání

Za aktéry sociálního podnikání označujeme pro naše účely podnikání všechny, kteří se nějakým způsobem přímo či nepřímo podílejí na činnosti sociální ekonomiky. Nejenom tedy sociální podniky, ale také např. obec, kraj, stát tj. ministerstva, Úřady práce, klasické tržní subjekty apod. Je rozlišován jejich republikový, územní a regionální dosah.

Na různých úrovních funguje:

- parlament, jenž na základě zvoleného programu a koncepce vytváří a schvaluje legislativní opatření,
- kraj nebo obec, jež jako sociální subjekty jsou samosprávnými jednotkami státu (i obce mají svou sociální politiku ze zákona i z vlastního rozhodnutí a jsou nejvhodnějším místem poskytování individuálně adresných služeb, komunitní práce, komunitního plánování aj.

Stát je jednoznačně klíčovým aktérem sociální ekonomiky. Je třeba zdůraznit, že to, jaký prostor v oblasti sociální ekonomiky zaujímá stát, výrazně ovlivňuje působení ostatních subjektů. Pro spektrum aktérů sociální ekonomiky (tj. širší okruh nejen spolupracovníků, ale i sympatizantů) jsou charakteristické hodnoty typu akcentování sociálních cílů, solidarita, sociální soudržnost a odpovědnost, demokratického řízení a participace občanů.

Úkolem státu jako aktéra sociální ekonomiky je vytvořit a zabezpečit prostor a systém podnětů pro fungování mechanismů vytvářejících sociální soudržnost. Zásadní pomocí státu, kraje a obcí v oblasti sociálního podnikání by mělo být, že se budou chovat společensky odpovědně jako objednatelé některých služeb a budou hledat dodavatele těchto služeb u fungujících sociálních podniků. A tak umožní občanům svépomocí řešit problémy, které se jim týkají.

11) Přínos sociálního podnikání pro společnost

Jedná se o interaktivní proces, který stabilizuje celou společnost. Sociální podnikání by mělo hlavně ovlivňovat:

- Zaměstnávání znevýhodněných osoby nebo lidi vyloučených z trhu práce
- Veřejnou správu inspirací a praktickými zkušenostmi a tím modifikovat politiku zaměstnanosti
- Politiku sociální soudržnosti (růst sociálního kapitálu a aktivní prvek sociálního smíru)
- Zapojovat místní kapitálové a lidské zdroje včetně zlepšení konkurenceschopnosti v dané oblasti
- Péči o životní prostředí, krajinu a kulturní dědictví

IV. Současný stav sociálních podniků v České republice

(Mirka Wildmanová)

Cílem kapitoly je zhodnotit stav sociálních podniků v České republice a představit prvky sociálního podnikání.

1) Současná situace v ČR

První dotazníkové šetření pro získání informací o sociálních podnicích proběhlo v lednu a únoru 2013 ve společnostech v České republice. Pro dotazník bylo použito 143 kontaktů, z toho se podařilo získat dotazníky od 100 sociálních podniků. Pro získání kontaktů byl použit web MPSV, kde byly žadatelé o výzvy z Evropských sociálních fondů.

Nejvíce sociálních podniků se nachází v hlavním městě Praze, tj. 22. Nejvíce dotazovaných zodpovědělo oblast podnikání v pohostinství a ubytování, tj. 24. V těsném závěsu, a to s počtem 22 je časté podnikání v zahradnických službách, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce.

Právní formou převažující u sociálních podniků je společnost s ručením omezeným, kterou má 45 podniků. Na druhém místě 24 hlasů má obecně prospěšná společnost. Zajímavých ukazatelem byl podnět k vzniku sociálního podniku. Nejčastějším vznikem byla motivace ze sociální oblasti. 9 z 10 podniků zaměstnává znevýhodněné osoby na trhu práce. Nejčastěji zaměstnávají skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, až u 72% podniků. Průměrný obrat podniků za poslední 3 roky činil 3,6 mil Kč. Hlavním zdrojem příjmů podniků jsou příjmy z vlastní činnosti, druhým a zásadním příjmem podniku jsou finance z fondů EU.

Druhé šetření proběhlo v lednu 2014. V druhém dotazníkovém šetření se podařilo sesbírat dotazník od 115 sociálních podniků. Nejvíce sociálních podniků je stále v Praze (26%), cílovou skupinou jsou zdravotně postižení. Zvýšil se počet podniků, které zaměstnávají dlouhodobě nezaměstnané z 19% na 28%. Mezi nejzávažnější problémy patří finanční zajištění činností podniku. Nejvíce podnikatelé preferují dofinancování jejich aktivit formou dotace a příspěvků. Největší zájem manažerů je v oblasti poradenství financování podniků.

2) Data a metody dotazníkového šetření

Přesné statistiky o počtu sociálních podniků v ČR, z vládních zdrojů nelze získat. Je to dáno tím, že nikdy nevznikla žádná kompletní studie zaměřená na sociální podniky. Tato studie by byla totiž velice obtížná především v klasifikaci, kdo spadá pod sociální podnikání a kdo nikoliv.

Ke zhodnocení stavu sociálního podnikání byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Podniky byly vybrány jako úspěšní příjemci dotace z EU ve výzvě č. 30 – Sociální ekonomika.

Dotazníkové šetření

Byly kontaktovány sociální podniky, kteří byli úspěšnými žadateli v výzvě č. 30 – Sociální podnikání (dále jen žadatelé). Program spadal pod 3. prioritní osu „Sociální integrace a rovné příležitosti“ a oblast podpory 3. 1 - „Podpora sociální integrace a sociálních služeb“. Cíl této podpory byl začleňování sociálně vyloučených osob a také osob ohrožených touto situací. Cílovými skupinami pro tuto výzvu byly definovány:

- Osoby se zdravotním postižením
- Mládež a mladí dospělí
- Osoby bez přístřeší
- Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody
- Oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané
- Osoby pečující o osobu blízkou
- Osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách
- Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle než 1 rok vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR
- Další nespécifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, které byly či jsou uživateli registrované sociální služby dle zákona č. 108/2006 Sb.

Metodou šetření bylo zvoleno dotazníkové šetření. Cílem bylo zjistit množství vytvořených míst pro cílové skupiny, dopad financování ze strany EU a dále udržitelnost těchto podniků po konci externího financování (z EU). Bylo vytvořeno 7 otevřených otázek a 1 otázka uzavřená, tudíž se jedná o kvalitativní výzkum.

Celkem získalo dotaci 131 úspěšných žadatelů. Bylo velice zajímavé sledovat rozložení jednotlivých typů podnikání. Nejvíce se podílely na žadatelích společnosti s ručením omezeným. Z celkového počtu tvořily více než polovinu- bylo jich 78 a tvořily 59,54 %. Druhým nejpočetnějším souborem byly obecně prospěšné společnosti. Těch bylo 26 a činily 19,84 %. Osoby samostatně výdělečně činné celkem zastupovalo 17 mužů i žen a procentuálně se podílely 12,98 %. Družstev bylo šest a měly zanedbatelný podíl 4,58 %. U zástupců akciových společností a církev se každý prezentoval pouze 2x a jejich podíl byl u každého 1,53 %.

Dotazníkové šetření probíhalo v několika kolech. První kolo proběhlo první týden v únoru 2014, kdy také odpovědělo nejvíce žadatelů. Celkem to bylo 49 žadatelů. 8 z nich se omluvilo, že buď byli nuceni dotaci zrušit, a tudíž přestat podnikat anebo byli na začátku svého podnikání. Druhé kolo se uskutečnilo první týden v červnu 2014. Zde odpovědělo celkem 9 žadatelů. Poslední kolo poté proběhlo první týden v říjnu 2014 a odpovědělo na něj 12 žadatelů.

Otevřené otázky byly následující:

- 1) Proč jste se rozhodli realizovat projekt podporovaný z ESF?
- 2) Psali jste projektovou žádost sami, či jste si na to najali někoho externě?
- 3) Založili byste sociální podnik i bez finanční podpory a v případě, že ano i v takovém rozsahu?
- 4) Na které cílové skupiny se specializujete?
- 5) Kolik jste díky dotaci vytvořily míst pro cílové skupiny?
- 6) Vytvořili jste tolik míst, kolik jste plánovali?
- 7) Jsou tyto místa udržitelná i po ukončení poskytnutých dotací?
- 8) Jaké máte zkušenosti s cílovou skupinou?

Ze 131 žadatelů odpovědělo 62, což bylo 47,33 %. Největší početnou skupinou, která odpověděla, byly společnosti s ručením omezením (52%), dále obecně prospěšné organizace (19%) a fyzické osoby (16,12%). Dále to byly v absolutních číslech 4 družstva, 2 církevní instituce, 2 akciové společnosti.

V rámci odpovědi na otázku č. 1 se respondenti shodovali, že realizace projektu z ESF se jim zdála zajímavá, hlavně skloubení podnikatelské činnosti se sociální-

mi aspekty a chtěli také vyzkoušet něco nového. Někteří respondenti uváděli, že do výzvy šli jen kvůli finančním prostředkům z EU, jiní uváděli, že v oboru sociálního podnikání podnikají již dlouho a finanční prostředky jim umožní rozšířit svoji činnost (chráněná dílna). Někteří respondenti navazovali na dobré zkušenosti s realizací projektů z předcházejících výzev EU.

Na otázku, zda by respondenti založili sociální podnik i bez finanční podpory, odpovídali následovně: 70% respondentů by bez výzvy sociální podnik nezaložilo, 30% ano. 40 žadatelů by podnik bez finanční pomoci nezaložilo vůbec nebo alespoň ne v takovém rozsahu.

Nejčastěji zaměstnávanou cílovou skupinou byli lidé se zdravotním či mentálním postižením - tvořili 40%. Někteří zaměstnavatelé přiznávají, že je tato cílová skupina pro ně výhodná, jelikož po ukončení finanční podpory ze strany evropské unie mají možnost čerpat finanční příspěvky na tyto osoby se změněnou pracovní schopností. Osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou druhou nejpočetnější složkou. Etnickým menšinám se věnuje 9 zaměstnanců a pět z toho se zaměřuje pouze na romské etnikum, především v oblastech, kde je opět zvýšené procento těchto občanů. Mladistvým a mladým lidem do 26 let se věnuje všech 8 zaměstnavatelů, ale lidem opouštějícím dětské domovy se věnuje pouze jeden z těchto zaměstnavatelů. Ostatní cílové skupiny jsou zde obsaženy velice široce, ale bohužel celkem nízkým počtem zaměstnavatelů. Je ovšem pravda, že pokud podnik nevzniká ve větším městě, může být problém najít schopné pracovníky z vymezené cílové skupiny, která není tak obsáhlá.

Nejčastější odpověď na otázku, kolik pracovních míst bylo vytvořeno, bylo 4 – 6 zaměstnanců z cílových skupin. 57 zaměstnavatelů celkem vytvořilo 361 pracovních míst pro cílové skupiny. Průměrně to vychází 6,33 pracovníků z cílových skupin na jednoho zaměstnavatele.

Relevantní odpověď na otázku, zda podniky vytvořily tolik míst, kolik plánovali není možné poskytnout. Je to způsobeno formami odpovědí, ve kterých respondenti odpovídali např., o kolik nabrali více zaměstnanců nebo uvedli, že vytvořili více pracovních míst, ale přesně nespecifikovali.

Pro náš výzkum byl nejdůležitější výstup z otázky o udržitelnosti pracovních míst i po skončení dotace. Celých 35 respondentů (58%) uvádí, že místa jsou udržitelná i po skončení financování z projektu. Především se jedná o podniky, které pracují na komerční bázi (stavební firma). Naopak u podniků, kde zaměstnanci vykonávají sezónní práce, byly odpovědi ne tak přesvědčivé a firmy dodávali, že budou muset ponížít stav zaměstnanců nebo jejich úvazky. Dodávají, že nemůžou na otázku přesně odpovědět, protože to závisí na udržitelnosti podnikání a průběhu daného roku. 10 žadatelů (16%) přiznalo, že jejich podnikání jako forma sociálního podniku bude muset být po skončení financování ukončena.

3) Výsledky průzkumu a hodnocení

Nejvíce žadatelů žádalo o dotaci, jelikož chtěli začít podnikat a v této výzvě viděli velkou příležitost díky možnosti uhrazení až 100 % nákladů. 5 žadatelů poté pokračovalo ve své dosavadní činnosti, kterou pouze rozšířili. Většina žadatelů by sociální podnik bez finanční podpory nikdy nezaložila až na některé výjimky. Zde je jasný kladný dopad externího financování. Nejvíce se zaměstnávaly skupiny osob se zdravotním a mentálním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní. Tyto skupiny jsou rozprostřené po celé ČR ve větším množství, tudíž je logické, že jich je nejvíce. Ostatní cílové skupiny jsou rozprostřeny v menších množstvích. Nejčastěji se vytvářeli pracovní místa pro šestičlenné kolektivy. Což vychází i z průměru, který je 6,33 pracovníku z cílové skupiny na zaměstnavatele. Celkově se vytvořilo více pracovních míst, než se očekávalo. Více než polovina žadatelů si poté myslí, že udrží podnik i po skončení externího financování. Ovšem asi 40 % žadatelů neví, zda podnik bude dál života schopný po skončení tohoto financování. Když se zaměříme na zkušenosti s cílovými skupinami, jsou opravdu velice rozporuplné. Někteří mají pozitivní ohlasy a jsou velice spokojeni se svými zaměstnanci. Jiní jsou trochu méně optimističtí. Je třeba počítat s tím, že každá cílová skupina má své specifika. Například osoby se zdravotním a mentálním postižením budou více využívat nemocenské. Dlouhodobě nezaměstnaní a mladší lidé nemusí mít pracovní návyky a podobně.

Cílem bylo zhodnotit stav sociálních podniků v České republice a jejich podporu z Evropského sociálního fondu při zaměstnávání vyloučených skupin obyvatelstva. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že vliv externích prostředků byl skoro jednoznačný a bez externího financování by mnoho podnikatelů nezačalo sociálně podnikat (70 % podnikatelů by bez pomoci nezačala podnikat). Po ukončení externího financování poté skoro půlka (42 %) zaměstnavatelů netuší, zda zvládnou dále takovýmto způsobem podnikat. Z tohoto vyplývá, že na vedení sociálního podniku většina zaměstnavatelů potřebuje externí peníze, a to v tuto chvíli nemůže být pro ČR hlavním zdrojem pracovních sil.

Je zřejmé, že v ČR chybí vládní koncepce sociálního podnikání, která by nasměrovala vznik a rozvoj sociálních podniků z dlouhodobějšího pohledu.

4) Zhodnocení

Mezi hlavní aktéry ovlivňující činnost sociálních podniků je veřejná správa, Evropská unie a neziskový sektor. Nejvíce zainteresovanou osobou je veřejná správa. Problém je ze strany státu, jelikož sociální ekonomika není definována a také chybí přiřazení ke konkrétnímu sektoru. V současné době sociální ekonomika a sociální podnikání spadá pod resort Ministerstva práce a sociálních věcí – společenská prospěšnost, pod Ministerstvo průmyslu a obchodu ekonomická prospěšnost a pod Ministerstvo pro místní rozvoj. Problematikou se také zabývá Rada vlády pro nestátní neziskové organizace a Agentura pro sociální začleňování.

Linecká výzva uvádí dobré důvody pro doporučení sociálních podniků. Uvádí, že sociální podniky stojí na trhu jako doplněk pro podniky produkující zisk. V dnešní době jsou kladeny vysoké odborné nároky a vysoký tlak na vyšší produktivitu. Pro zaměstnávání znevýhodněných skupin to přináší problém. Častou nejistotou je zároveň krátkodobé zaměstnání těchto osob a nejistoty, které provází jak zaměstnání, tak zaměstnavatele (Platforma sociálních firem, 2007).

Ekonom Muhammad Yunus (2011) v knize Social Business uvádí sedm principů sociálního podniku:

- Obchodním cílem je překonat chudobu a jiné problémy, které ohrožují společnost,
- Finanční a ekonomická udržitelnost,
- Investorům se vrátí pouze investovaná částka. Žádné dividendy se nevyplácí.
- Je-li výše investic splacena, společnosti pak zisk zůstane pro rozšíření a zlepšení firmy,
- Šetrnost vůči životnímu prostředí,
- Pracovní síly dostanou mzdy s lepšími pracovními podmínkami,
- Poslední a důležitý odkaz říká: dělej to s radostí! (Yunus, 2011)

Sociální podniky také mohou v oblastech, kde selhává trh a stát, případně v oblastech, kam jejich neviditelné či administrativní ruce nedosáhnou, mohou sociální podniky přicházet s inovativními řešeními. Inovativnost sociálních podniků lze uchopit Schumpeterovou teorií, podle níž podnikatel vynalézáním a aplikováním nových kombinací ve své produkci přispívá k ekonomickému rozvoji. Těmito novými produkčními kombinacemi měl Schumpeter na mysli: změny v zavádění nového produktu nebo nové kvality produktu, zavádění nových produkčních postupů, otevírání nových trhů, získávání nových zdrojů surovin a reorganizaci sektoru svého působení. (Defourny, 2004). Podle Defournyho (2004) lze u podnikání v sociální ekonomice, potažmo v sociálním podnikání, pozorovat všech pět zmíněných kombinací.

Úspěšným příkladem sociální firmy je britský podnik Pack IT group, který v roce 2003 obdržel Cenu za nejlepší sociální podnik. Zabývá se balením a expedicí zboží a zaměstnává lidi s poruchami učení, Downovým syndromem, neslyšící či dříve drogově závislé. Více než polovina zaměstnanců je nějakým způsobem znevýhodněna. Všechny zisky vytvořené firmou se investují zpět do zaměstnanců v podobě školení, odměn a společenských aktivit. Zajímavý na tomto podniku je fakt, že se vyvinul z neziskové organizace závislé na dotacích (Mezsáros et.al., 2008)..

V. Příležitosti podpory sociálního podnikání ve spolupráci s Odborem pro sociální začleňování (Agenturou pro sociální začleňování)

(Jan Mochťák)

1) Pracovní agenda Agentury pro sociální začleňování

Odbor pro sociální začleňování působí na celostátní úrovni od roku 2008 jako jeden z odborů Úřadu vlády ČR. Posláním Agentury je ve spolupráci s lokálními partnery vytvářet komplexní programy integrace. V rámci toho pak připravit vhodné prostředí pro efektivní čerpání finančních prostředků z EU v této oblasti.

V současnosti pomáhá Agentura ve více než 40 městech a obcích České republiky. V každém městě a obci sestavuje lokální partnerství složené ze zástupců obcí, nestátních neziskových organizací, škol, úřadů, zaměstnavatelů, policie a dalších subjektů, které se podílejí na sociálním začleňování. Dále pomáhá městům a obcím sestavit Strategický plán sociálního začleňování a opatřit finance pro jeho naplnění. Ty jsou získávány převážně z dotačních titulů Evropské unie. Součástí plánu jsou návrhy konkrétních opatření a projektů, například podpora vzdělávání prostřednictvím školních psychologů a asistentů pedagoga, nebo podpora zaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikací, tvorby pracovních míst a sociálních podniků. Agentura při spolupráci nabízí své znalosti a zkušenosti z působení v dalších regionech i v zahraničí.

Při spolupráci s obcí je využívána metoda Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám (dále jen KPSVL). Cílem KPSVL je zajištění co nejadresnějšího a nejkompaktnějšího využití prostředků ze tří operačních programů ve prospěch sociálního začleňování v obcích ČR (soubor obcí MAS), které řeší na svém území problematiku sociálního vyloučení. Na úrovni řešeného území dochází ke koordinaci všech místních aktérů, kteří spolu vytvářejí Strategický plán sociálního začleňování podle přesně stanovené metodiky. Schválený plán, jehož nositelem je obec, se stává podkladem pro čerpání z Operačního programu Zaměstnanost (oblast podpory 2.1), z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (oblast podpory 3.1) a z Integrovaného regionálního operačního programu (Prioritní osa 2, investiční priorita 9a, c). Ministerstva (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo pro místní rozvoj) rovněž koordinují svůj postup a na základě připravených strategických plánů, „rezervují“ prostředky

na čerpání a nastavují parametry výzev odpovídající lokálním potřebám. Strategický plán se tak stává pojítkem mezi místními potřebami a možnostmi operačních programů². Krom daného zasahuje KPSVL i ty oblasti sociální politiky, které nejsou přímo spojeny s výše uvedenými dotačními tituly. Obecným cílem této oblasti je zajištění „udržitelnosti“ krátkodobých „projektových“ opatření.

2) Sociální podnikání a Agentura

Sociální podnikání se v České republice stává velmi dynamickým odvětvím. V současné době u nás funguje více než 200 sociálních podniků a v nejbližší době další desítky vzniknou díky podpoře Evropského sociálního fondu. Existují sociálně zaměřené kavárny, restaurace, ubytovací zařízení. Stále více se také objevují malé výroby a prodejny lokálních bioproduktů, ekofarmy, pekárny, prádelny, second handy. Některé sociální podniky se věnují úklidovým službám, zahradnickým pracím a setkáváme se také s firmami zaměřenými na průvodcovské nebo stěhovací služby. Velký potenciál v rozvoji sociálního podnikání má také oblast kultivace a ochrana krajiny, velké možnosti vidíme v možných opatřeních proti suchu a povodním.

Kromě zajímavých nápadů a snahy obstát v konkurenčním prostředí, spojuje sociální podnikatele důraz kladený na sociální i ekologické cíle. Sociální podnikatel musí mít podnikatelské myšlení a sociální citění zároveň. Vyváženost ekonomických, sociálních, lokálních a ekologických principů je klíčová. Charakteristický je závazek min. 51 % zisku investovat do dalšího rozvoje podniku. Integrovaní sociální podniky mají za cíl zaměstnávání lidí, kteří si na otevřeném trhu práce hledají práci jen obtížně a pomáhají jim v začleňování do společnosti. Jsou to lidé dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení, vracející se z výkonu trestu, léčby závislosti nebo patřící k nějaké menšině. Sociální podniky mají různé právní podoby, nejčastěji se jedná o s. r. o., spolky, OSVČ, družstva nebo náboženské společnosti. Zájem o zakládání sociálních podniků mají také obce. Starostové usilují o pracovní příležitosti pro své občany a vnímají, že sociální podniky mohou přispívat k celkovému rozvoji místního společenství. Obce v současném nastavení samostatně vlastnit sociální podnik nemohou, jejich vlastnický podíl musí být menší než 50 %. Zřizovatelem může být spolek minimálně tří obcí, kdy žádná nemá většinu hlasovacích práv.

Pracovníci Agentury pro sociální začleňování pořádají na téma sociálního podnikání semináře. Zájemcům pomáhají definovat vhodnou právní formu pro konkrétní podnikatelský záměr, nastavit vhodnou spolupráci s místními neziskovými organizacemi atd. V jednotlivých fázích (z hlediska ESF podporovaného tříletého období) vystupují svým know-how rozličně:

- Přípravná fáze vytvoření sociálního podniku – spolupráce na tvorbě záměru, pomoc při nacházení vhodných partnerů, přinášení příkladů dobré praxe

a zkušeností, podíl na tvořeném síťování mezi významnými institucemi, vzdělávací aktivity, individuální konzultace, informační činnost ve vztahu k možnostem využití jiných finančních zdrojů (jejich kombinace), informační činnost dalších nezbytných podmínek nutných při založení sociálního podniku (podmínky KÚ JMK apod.) atd.

- Realizační fáze vytvořeného sociálního podniku – upevnění vzniklého spolupracujícího prostředí, podíl na evaluaci, vzdělávací aktivity, podíl na tvorbě metodických či koncepčních podkladů, individuální konzultace atd.
- Závěrečná fáze (z pohledu podpoření ESF fondy tzn. tři roky) vytvořeného sociálního podniku – podíl na evaluaci spolupracujícího prostředí a na výsledcích činnosti sociálního podniku, závěrečné rešerše vytvořených materiálů, šíření dobré praxe a zkušeností atd.

Sociální podnikání, i vzhledem k nastaveným podmínkám podpory ESF, je velkou příležitostí jak pro budoucí podnikatele, tak především zaměstnané z řad osob, které lze těžko umístit na trhu práce. Současně je třeba mluvit o skutečnostech, které jej dělají nesnadným a rizikovým. Je třeba po celou dobu smýšlet, že sociální podnikání má podobně jako jiné podnikání stejný hlavní cíl - zisk.

VI. Sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek

(Richard Budzák)

Sdružení příjemců evropských dotací už delší dobu poukazuje na zákonné, ale nevyužívané instituty zajišťující sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek. Implementace sociálně odpovědných principů do zadávacích podmínek má blahodárný vliv na sociální úroveň celého státu a společnosti. Využívání níže popsaných institutů vymezuje z řad zadavatelů ty, které se podstatnou měrou zaslouhují o začleňování České republiky k rozvinutým západním zemím.

1) Sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek

V souladu se stávající legislativou v oblasti zadávání veřejných zakázek je možné, i když málo rozšířené, zahrnutí sociálních témat do procesu výběru vítězného dodavatele i samotné realizace zakázky.

Řada zadavatelů se potýká se situací, ve které by chtěli nejenom efektivně využít veřejné prostředky, ale i vytvořit samotnou realizaci veřejné zakázky další přidanou hodnotu např. v sociální oblasti. Přes stávající nejistotu v interpretacích jakýchkoliv nestandardních ustanovení obsažených v zadávacích podmínkách, se jak zadavatelé, tak i legislativní sbor snaží protlačit do této oblasti procesy a instituty umožňující tzv. sociálně odpovědné zadávání.

Nejedná se o nic jiného než o nastavení zadávacích podmínek takovým způsobem, aby následná realizace veřejné zakázky pozitivně zasáhla do sociální oblasti. Cíle, které lze v rámci sociálně odpovědného zadávání sledovat jsou zejména začleňování nezaměstnaných nebo obtížně zaměstnatelných osob do pracovního procesu, zohlednění možností místních nebo malých a středních podniků ucházet se o veřejnou zakázku. Samozřejmě je možné brát do úvahy i dopad realizace veřejné zakázky na životné prostředí, kdy je v zájmu zadavatele minimalizovat jakékoliv negativní dopady. Tyto cíle je nutné citlivě včlenit do zadávacích podmínek a trvat na jejich dodržování po celou dobu realizace veřejné zakázky bez toho, aby došlo k neoprávněné diskriminaci na relevantním trhu.

Jak na to?

Současná úprava zadávání veřejných zakázek je z převážné části obsažena v zákoně č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách (dále jen „ZVZ“). Vytvoření podmínek pro naplňování cílů sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek zadavatelům umožňuje zejména ustanovení §44 odst. 10 ZVZ, na základě kterého může

zadavatel v rámci zadávacích podmínek uvést kromě jiného i požadavky týkající se zvláštních podmínek na plnění veřejné zakázky, a to zejména v sociální oblasti, v oblasti zaměstnanosti nebo v oblasti životního prostředí.

Konkrétní požadavky může zadavatel uvést v rámci vhodné části zadávacích podmínek. S ohledem na praxi se jako vhodným způsobem jeví

- zapracování sociálních otázek do kvalifikačních předpokladů dodavatelů
- zapracování sociálních otázek do hodnotících kritérií (např. zvýhodnění sociálních podniků, splnění určitých sociálních nebo environmentálních požadavků),
- zapracování sociálních otázek do smluvních podmínek (jedná se zejména o požadavky, kterými zadavatel neplánuje omezit okruh potenciálních dodavatelů, ale kterých dodržení lze vyžadovat s ohledem na charakter zakázky a její sociální nebo environmentální aspekty)

Uvedené možnosti však nejsou navzájem alternativami, ale lze je kombinovat, nicméně vždy za dodržení pravidla, že předmětem hodnocení nemůže být to, co bylo po dodavatelích vyžadováno v rámci prokazování kvalifikace.

2) Zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob

Praktickým příkladem sociálně odpovědného zadávání může být požadavek zadavatele, uvedený v zadávacích podmínkách veřejné zakázky na stavební práce, kde požaduje, aby se vítězný dodavatel zavázal, že alespoň 10% z celkového počtu pracovníků dodavatele, kteří se budou podílet na plnění zakázky, bude pocházet z řad dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Samozřejmě není možné požadovat, aby dodavatel již v době podání nabídky zaměstnal dlouhodobě nezaměstnané osoby, ale je možné, aby se k takové povinnosti zavázal a před podpisem smlouvy prokázal, že svou povinnost splnil a zaměstnal požadovaný podíl pracovníků z řadů dlouhodobě nezaměstnaných. Zpravidla se dá očekávat, že nezaměstnaní budou pocházet z regionu, ve kterém bude zakázka realizována. Požadavek je tedy vhodný zejména pro obce, které na svém území budou realizovat veřejnou zakázku na stavební práce. Kromě splnění zakázky takový postup přináší i přidanou hodnotu, kterou je zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných místních obyvatel po celou dobu plnění zakázky. Pro vítězného dodavatele splnění povinnosti nepředstavuje žádné náklady navíc, v konečném důsledku může zjistit, že náklady na místní pracovníky jsou nižší než na ty, které by musel dovážet.

Uvedený postup je vhodný například u zmíněných stavebních prací, méně vhodným bude v případě, kdy předmětem veřejné zakázky bude např. poskytování práv-

ních služeb nebo vysoce odborných prací v oblasti IT. Zadavatel, s přihlédnutím k okolnostem a charakteru zakázky, může v takovém případě stanovit odlišné podmínky, které se mohou týkat např. zaměstnávání určitého počtu postižených osob.

3) Vyhrazení plnění veřejné zakázky dodavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením

Dle stávající úpravy zákona o veřejných zakázkách může zadavatel v zadávací dokumentaci nebo ve výzvě k podání nabídek stanovit, že zadávacího řízení se může účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením (dále je „OZP“) z celkového počtu zaměstnanců. Tuto skutečnost je dodavatel povinen prokázat již v nabídce a to potvrzením vydaným Úřadem práce České republiky. Pro zamezení zneužívání tohoto zásahu do rovnosti potenciálních dodavatelů, je vyloučené aby dodavatel tuto skutečnost prokázal prostřednictvím jiných osob.

Příkladem zadávacího řízení, kde zadavatel využil svého práva dle zákona a omezil okruh uchazečů pouze na dodavatele zaměstnávající více než 50% OZP, může být zakázka s názvem:

„Údržba veřejné zeleně a úklid veřejných prostranství ve dvou lokalitách městské části Praha 12“ zadávaná Městkou části Praha 12.

Zvýhodnění dodavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% OZP v rámci hodnocení nabídek

Stávající znění zákona o veřejných zakázkách upravuje v §101 odst. 4 zvýhodnění pro dodavatele, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. V případě, že v rámci zjednodušeného podlimitního řízení, otevřeného nebo užšího řízení na dodávky nebo služby ve své nabídce uchazeč doloží potvrzení místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce o tom, že zaměstnává více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50% osobami se zdravotním postižením, snižuje se pro účely hodnocení nabídková cena dodavatele o 15%.

Uvedené zvýhodnění má rozhodně svoje opodstatnění a může efektivně usnadnit přístup znevýhodněným (ale sociálně odpovědným) dodavatelům k veřejným zakázkám. V praxi se bude jednat zejména o sociální podniky a různé chráněné dílny.

Poskytnutí tohoto zvýhodnění není závislé na vůli zadavatele, ale vyplývá pro dodavatele automaticky již ze znění zákona, samozřejmě po splnění stanovených podmínek. S tím se ovšem pojí i riziko zneužití ze strany dodavatelů a obcházení zákona. Nejjednodušším způsobem je jednání znevýhodněného dodavatele, který prokáže, že má nárok na zvýhodnění, ve výběrovém řízení uspěje (ne díky nejvyšší

nabídkové ceně ale díky snížené ceně v rámci hodnocení nabídek). Následně samotné plnění veřejné zakázky probíhá prostřednictvím subdodavatele, který podmínky pro zvýhodnění nesplňuje a který by s danou nabídkovou cenou veřejnou zakázku nezískal.

Na základě výše uvedeného příkladu lze doporučit zadavatelům, aby již v rámci zadávacích podmínek stanovili podmínky pro omezení využití subdodavatelů a zamezili tak zneužití §101 zákona o veřejných zakázkách.

4) Zajištění minimální mzdy zaměstnanců dodavatele, podílejících se na realizaci veřejné zakázky

Zadavatel, který dodržuje principy sociálně odpovědného zadávání má možnost ovlivnit i mzdy zaměstnanců vítězného dodavatele. Příkladem jsou mzdy řidičů autobusů, o nichž probíhala v průběhu roku 2015 veřejná diskuze. Jedná se o klíčové osoby při plnění veřejné zakázky, které kromě jiného nesou odpovědnost i za bezpečnost přepravovaných osob. Zadavatel má samozřejmě zájem na tom, aby tito zaměstnanci byli spokojeni a motivováni vykonávat svoji práci řádně a svědomitě. Prostředkem k dosažení toho aby i ten nejhůře placený řidič dostával dostatečné ohodnocení a mohl řádně plnit své povinnosti je smluvní podmínka obsažená již v obchodních podmínkách výběrového řízení, kterou se vítězný uchazeč zaváže k tomu, že minimální měsíční mzda řidičů (příp. osob se zdravotním postižením nebo sociálně znevýhodněných osob – dle konkrétní veřejné zakázky) bude zaručena v určité stanovené výši ideálně provázané s výší zákonem stanovené minimální mzdy (případně zaručené mzdy pro danou profesi v případě, že je takové navázání účelné a možné).

Jako příklad dobré praxe v tomto směru sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek lze poukázat na zakázku Moravskoslezského kraje s názvem „Zajištění dopravní obslužnosti Moravskoslezského kraje – oblast Českotěšínsko“, kde kraj po vítězném dodavateli již v rámci návrhu smlouvy požadoval závazek k zajištění minimální měsíční mzdy pro řidiče vozidel v rámci plnění předmětné zakázky ve výši alespoň 1,5 násobku minimální mzdy stanovené zákonem ke dni podání nabídky. Minimální výše mzdy byla zkombinována s požadavkem na každoroční růst minimálních mezd řidičů aspoň o výši inflace pro daný rok.

Do budoucna lze předpokládat, že otázka minimální mzdy alespoň vybraných pracovníků podílejících se na realizaci zakázky bude zohledněna nejen jako smluvní podmínka, ale případně i jako jedno z hodnotících kritérií, které zajistí, že při vynakládání veřejných prostředků budou pro zaměstnance nastavené férové podmínky pro řádný výkon jejich povolání s ohledem na charakter plnění a míru jejich odpovědnosti. Velké naděje jsou zadavateli vkládány do návrhu nového zákona o veřejných zakázkách, který by měl rozšířit možnosti zadavatelů zejména v oblasti sociální odpovědnosti a ochrany životního prostředí.

5) Usnadnění přístupu k veřejným zakázkám sociálním podnikům

I přesto, že definici sociálního podniku nenajdeme v zákoně, lze pod tento pojem podřadit společnosti a podnikající fyzické osoby, které splňují určité společné znaky (jako vodítko lze použít Sadu rozpoznávacích znaků pro sociální podnik zveřejněnou Evropským sociálním fondem v ČR). Oproti dodavatelům, kteří zaměstnávají víc než 50% OZP (a jsou specificky zvýhodněni v zákoně o veřejných zakázkách) se jedná o rozsáhlejší síť potenciálních dodavatelů zaměřených na širší spektrum cílových skupin a s větším vlivem nejen na konkrétní osoby a zaměstnanost, ale i na rozvoj příslušného regionu, spolupráci s místními subdodavateli a ochranu životního prostředí.

Již z povahy podniku (zaměření na zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce) vyplývá, že se nejedná o velké společnosti s dostatkem kapitálu, které můžou nabídnout realizaci zakázky za minimální cenu. Mají však přidanou sociální hodnotu, kterou jiné, čistě komerčně zaměřené, společnosti nemají. Touto hodnotou není pouze zaměstnávání osob ze skupin znevýhodněných na trhu práce ale rovněž využívání místních zdrojů a spolupráce s lokálními subdodavateli – malými a středními podniky. V rámci sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek je potřeba brát v úvahu i rozvoj regionu a podporu lokálních podnikatelských aktivit.

Pro usnadnění přístupu k veřejným zakázkám pro sociální podniky můžou zadavatelé využít nastavení hodnotících kritérií takovým způsobem, že jedním ze subkritérií pro udělování veřejných zakázek bude tzv. kritérium sociálního podniku. Váhu kritéria si zadavatel samozřejmě určuje sám dle konkrétní zakázky, vlastní praxe a zkušeností. Pro dodavatele nastane situace, kdy po prokázání splnění znaků sociálního podniku budou disponovat určitou výhodou, která vyrovná jejich tzv. handicap při soutěži o veřejné zakázky a poskytne jim šanci veřejnou zakázku získat.

Výhled do budoucnosti sociálních podniků

Ve fázi přípravy se nachází věcný návrh zákona o sociálním podnikání, který by měl zavést jednotnou definici sociálního podniku (případně 2 nebo více variant konkrétní formy sociálního podniku), orgán podpory, orgán kontroly, registr sociálních podniků a resortní podporu. Zákon by se měl dotýkat i zvýhodnění v oblasti veřejných zakázek. Celková koncepce zákona není zatím jasná a rovněž předpokládaný termín platnosti zákona nelze zatím odhadnout.

6) Ochrana životního prostředí

Oblast společensky odpovědného zadávání zahrnuje kromě sociálních aspektů rovněž odpovědnost za ochranu životního prostředí. Požadavky na určité vlastnosti, funkce nebo splnění norem zadavatel, v souladu se zákonem o veřejných zakázkách, má zadavatel možnost zapracovat do technické specifikace – technických podmínek předmětu veřejné zakázky. Konkrétně lze využít podrobných specifikací nebo jejich částí jak jsou vymezeny evropskými, národními, nadnárodními nebo jinými systémy pro udělování ekoznaček (např. nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1980/2000 ze dne 17. července 2000, o revidovaném systému Společenství pro udělování ekoznačky).

Ochrana životního prostředí je rovněž jedním ze znaků, které naplňují sociální podniky a které musí při plnění veřejných zakázek respektovat. Výše uvedená podpora sociálních podniků zahrnuje rovněž podporu ochrany životního prostředí. Jako ideální kombinace v rámci společensky odpovědného zadávání se jeví podpora pro sociální podniky doplněná stanovováním technických podmínek plnění s ohledem na vliv realizace zakázky na životní prostředí. Samozřejmě je to vždy zadavatel, kdo musí zvážit jak nastavení zadávacích podmínek tak i podmínky samotné realizace s ohledem na všechny její následky a benefity z ní plynoucí, protože pouze zadavatel zná okolnosti, své potřeby a možnosti nejefektivnějšího využití veřejných prostředků.

V každém případě zadávání veřejných zakázek však zadavatel musí dbát toho, aby podmínky stanovené v zadávací dokumentaci byly jasně a nediskriminačně definované, aby platily stejně pro každého uchazeče a aby bylo jejich dodržování důsledně kontrolováno a vyžadováno, tak jak tomu je u jiných požadavků v rámci zadávacích řízení.

7) Shrnutí

Závěrem je nutno podotknout, že mnoho zadavatelů má strach z pokut nebo nařčení z netransparentního zadávání veřejných zakázek a tak omezuje hodnotící kritéria na jediné – nabídkovou cenu a taky veškeré další požadavky kladené na uchazeče se snaží držet v co nejjednodušší rovině. Bohužel u takových postupů často dochází k vítězství ceny na úkor kvality. Zvláště při hospodaření s veřejnými prostředky by mělo jít rovněž o efektivitu vynaložených financí. Právě efektivitu zvyšuje sociálně odpovědný přístup zadavatelů, který poskytuje rovněž přidanou hodnotu jak pro sociálně znevýhodněnou skupinu tak i pro zadavatele a občanskou společnost. Je otázkou zda řádný veřejný hospodář zvolený lidem nemá povinnost veřejné prostředky utrácet sociálně odpovědným způsobem...

VII. Vězeňská správa ČR chystá ofenzívu v zaměstnávání vězňů

(Robert Blanda, Jiří Štegl, MBA)

Zaměstnávání vězňů je pro Vězeňskou službu ČR tradiční prioritou v oblasti odborného zacházení s odsouzenými. V současnosti se zaměstnávání stalo také důležitou součástí dlouhodobé koncepce rozvoje vězeňství do roku 2025, která by měla být v nejbližší době schválena vládou a v nadcházejících letech postupně naplňována. Vězeňská služba připravuje celou řadu nových metod a postupů, jak zaměstnanost vězňů posílit a celou tuto problematiku restartovat.

Vedle tradičního a poměrně osvědčeného způsobu regionálního angažmá jednotlivých věznic na trhu práce by jakousi povzbuzující injekcí měla být i efektivnější podpora ze strany generálního ředitelství, zejména v otázce komunikace se zaměstnavatelskými svazy, různými profesními organizacemi a v neposlední řadě i lepší koordinace nabídky pracovních sil v jednotlivých regionech. Počty a kvalifikace vězňů, kteří jsou v jednotlivých věznicích aktuálně k dispozici k zaměstnání, jsou uvedeny na internetových stránkách vězeňské služby, v každé organizační jednotce je navíc koordinátor zaměstnávání, který je připraven doplnit zájemcům o pracovní sílu potřebné informace či domluvit konkrétní podmínky.

1) Něco z historie

V historii vězeňství hrála práce vězňů vždy významnou roli – od současnosti se však lišila zejména tím, že byla mnohdy brána jako jedna z forem trestu. Vězni se tak využívali na práce těžké, špinavé či odpuzující, které by nikdo jiný dobrovolně nevykonával. Např. lámali kámen v kamenolomech, stavěli a opravovali městské opevnění, čistili městské stoky nebo obsluhovali v městských špitálech a chudobincích. Jako státní instituce byly věznice v českých zemích zřizovány až v 50. - 90. letech 19. století (Valdice – 1857, Mírov – 1858, Plzeň-Bory – 1878, Praha-Pankrác - 1898) a s jejich zřizováním se objevila i otázka koncepčního využívání práce odsouzených osob. Před rokem 1989 zaměstnat odsouzené nebylo problémem s tím, že dokonce nabídka pracovních příležitostí pro vězněné osoby byla vyšší než poptávka. Vysoká, téměř 100% zaměstnanost vězňů v minulém režimu spočívala v tom, že v rámci zestátněného hospodářství nebylo problémem státním podnikům určovat kvóty zaměstnaných odsouzených a přinutit je tyto kvóty dodržovat. V průběhu 90. let 20. století se nově utvořená Vězeňská služba musela v oblasti zaměstnávání odsouzených především vyrovnávat se skutečností, že se stala běžným účastníkem trhu práce. Celá řada státních podniků nabízejících stovky pracovních příležitostí zanikla a nabídka ze strany soukromých firem obvykle v ideálním případě nepřesáhne několik desítek pracovních míst. Vyšší zaměstnanosti vězňů dále příliš nenapomá-

há klesající úroveň vězeňské populace zejména z hlediska kvalifikace, dovedností a pracovních návyků.

Práce pro vězně a motivy k jejich práci jsou různé. Na prvním místě však jednoznačně převažují: Peníze, prostředky k nákupu tolik žádaných věcí ve vězení, jako je káva, cigarety či tabák. Finanční příjem ve vězení navíc umožňuje určitou nezávislost, tedy ekonomickou soběstačnost. Typickým odsouzeným je totiž často muž, jehož partnerka je na mateřské dovolené, mnohdy bez významného příjmu, a tak možnost nezatěžovat rodinu v dospělém věku svými požadavky přispívá k vnitřní sebejistotě. Hlavní sociální rolí dospělého muže je totiž role živitele, který má zajistit rodinu (nebo přinejhorším alespoň sebe sama) ekonomicky.

Odsouzení v přísnějších typech věznic jsou ubytováni na celách, a pokud nepracují, moc příležitostí k rozptýlení a změně prostředí nemají. Pracovní zařazení jim proto přináší možnost rozptýlení. Sociální kontakt je tak dalším přínosem pracovního zařazení pro odsouzené. Mají možnost setkávat se s více lidmi, včetně civilních zaměstnanců či žen. Tyto sociální kontakty mohou pro ně být jak pozitivní neboť představují určitý sociální vzor, tak i negativní, neboť přinášejí riziko nedovolených kontaktů. Seberealizace může být ve vězení také motivací k práci a pracovnímu výkonu, i když spíše ojedinelou.

2) Práce ve vnitřní režii

Odsouzení zařazení na pracoviště ve vnitřní režii vykonávají pracovní činnosti spojené se zajištěním běžného chodu věznice (stravování, úklid, základní údržba budov a inventáře, prádelnictví). Pracovní doba je stanovena podle množství vykonávaných pracovních činností.

Vzdělávání je vedle pracovních aktivit nedílnou součástí resocializačních programů. Vzdělávání nebo zaučení odsouzených k získání potřebných pracovních návyků je vzhledem k jejich trvale klesajícím kvalifikačním předpokladům v současné době nezbytností. Je realizováno především v rámci výuky školského a vzdělávacího střediska Vězeňské služby ČR.

3) Podnikatelské subjekty

Další formou zaměstnávání vězněných osob je práce u podnikatelských subjektů. Zařazení odsouzeného na práci k podnikatelskému subjektu se uskutečňuje na základě smlouvy o zaměstnání mezi podnikatelským subjektem a věznicí. K práci u podnikatelského subjektu musí dát odsouzený v souladu se zákonem o výkonu trestu písemný souhlas. U podnikatelských subjektů se jedná zejména o práci manuálně méně náročnou, jako jsou kompletace výrobků, balení propagačních materiálů, lepení obálek, výroba jednoduchých výrobků z oblasti sklářství nebo strojíren-

ství. Podnikatelské subjekty se obvykle zajímají spíše o možnost pracovního umístění odsouzených na svých pracovištích mimo areály věznic. Přes tento zájem je však složité tuto spolupráci rozšiřovat, protože počet odsouzených, kterým může být na základě stanovených kritérií udělen volný pohyb při plnění pracovních úkolů, případně je možné zařadit je na nestřežená pracoviště mimo areál věznice, je omezen.

4) Střediska hospodářské činnosti VS ČR

Zaměstnávání odsouzených touto formou se realizuje ve věznicích a vazebních věznicích, kde jsou zřízeny provozovny střediska hospodářské činnosti. Při nabízení výrobků a služeb na trhu má Středisko hospodářské činnosti VS ČR postavení běžného podnikatelského subjektu. Hospodářská činnost přináší kromě zaměstnávání vězňů, také zisk. Ten je každoročně přerozdělován a poté využíván k rozvoji provozovny, ale též využíván k rozvoji věznice, ve které je provozovna. Tyto prostředky věznice využívají jako mimorozpočtový zdroj, např. pro opravy a údržbu majetku, na nákupy strojů a zařízení nebo výpočetní techniky. Provozovny střediska hospodářské činnosti vyrábějí například nábytek, který často nalézá uplatnění ve státní správě. Jednou z nejvýznamnějších zakázek bylo v roce 2006 vybavení justičního areálu Na Míčáncích nábytkem. Mimo resort ministerstva spravedlnosti vězeňská služba spolupracuje například také s ministerstvem vnitra, ministerstvem za hraničních věcí, Policií ČR a podobně.

5) Základní informace pro potencionální zaměstnavatele o zaměstnání odsouzených osob

Motto:

- Zaměstnávání vězňů pomáhá jejich návratu do společnosti.
- Práce vězňů napomáhá snížení jejich recidivy.
- Pracující vězni mohou platit náklady výkonu trestu ze svého výdělku.
- Pracující vězni mohou hradit škody způsobené trestnou činností.
- Práce vytváří a udržuje pozitivní návyky.

Formy zaměstnávání:

- vnitřní provoz -> např. úklid, kuchyně, údržba, dílna, autodílna;
- provozní střediska hospodářské činnosti -> např. praní prádla, kovovýroba, tiskařství, stavební činnost;
- vlastní výroba -> např. výroba nábytku, zámečnické práce a kovovýroba;
- práce pro cizí subjekty může probíhat na pracovištích uvnitř věznic nebo pra-

covištích mimo věznice -> např. kovovýroba, likvidace odpadů, kompletace propagačních materiálů, kompletace elektro výrobků, balení výrobků, sklářská a bižuterní výroba, výroba palet, výroba nábytku, praní prádla, další jednoduché dělnické práce.

Další smluvní ujednání s potencionálními zaměstnavateli řeší:

- Odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- Zajištění stravování odsouzených po dobu výkonu práce.
- Zajištění přepravy do místa výkonu práce (nachází-li se mimo věznici) včetně předání a převzetí odsouzených.
- Zajištění ostrahy vězňů v případě práce mimo věznici. V případě zaměstnávání v prostorách věznice smlouva obsahuje dohodu o podmínkách a pravidlech pohybu osob a materiálu v objektu věznice.
- Odměnu vězňů (včetně povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění) stanovuje a počítá věznice na základě podkladů o odpracovaných hodinách. Za odvedenou práci vězňů Vězeňská správa měsíčně vystavuje zaměstnavateli fakturu.
- V případě pronájmu prostor k výrobní činnosti ve věznici smlouva obsahuje ustanovení o nájemném za pronájem objektu/části objektu k podnikatelské činnosti a způsob přeučtování energií souvisejících s pronajatým prostorem.

6) Odměňování odsouzených

- Výši odměny stanoví odsouzenému věznice v závislosti na množství a kvalitě odvedené práce.
- V pracovní odměně odsouzeného zařazeného do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „odměna“) je zahrnuta základní složky odměny, odměna za práci přesčas, rizikové příplatky a ohodnocení pracovního výkonu.

Výše základní složky pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu:

Skupina - Potřebná kvalifikace - Měsíční odměna

I. Není potřebná odborná kvalifikace - 4.500 Kč

II. Vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace - 6.750 Kč

III. Jedná se o samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací vyžadujících zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání - 9.000 Kč

Další podmínky:

- Neplní-li odsouzený zaviněně uložené pracovní úkoly, věznice mu přiznanou základní složku odměny za tuto dobu úměrně sníží; pokud je odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, může mu věznice takto snížit základní složku odměny na základě návrhu tohoto subjektu.
- Za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě nebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob lze odsouzenému přiznat ohodnocení až do výše 50%.
- Za každou odpracovanou hodinu práce přesčas přísluší odsouzenému část základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal plus příplatek ve výši 25 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas, a jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného, ve výši 50% této částky.
- Za každou odpracovanou hodinu ve svátek přísluší odsouzenému příplatek ve výši 100% částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci ve svátek konal.
- V praxi toto představuje v I. skupině fakturovanou částku 45 Kč včetně všech odvodů (sociální a zdravotní pojištění) za odpracovanou hodinu.

VIII. Mohou nestátní neziskové organizace sociálně podnikat?

(Mgr. Marcela Tomaščíková, Ing. Helena Najbrtová)

1) Podstata činnosti NNO

Při hledání odpovědi na úvodní otázku je nejprve nutné ujasnit si pojem “nestátní neziskové organizace” (dále jen “NNO”). Tento pojem totiž může být lehce matoucí, vytváří v nás dojem, že tato organizace nesmí vytvořit zisk, nemůže se věnovat žádné činnosti generující zisk a žije pouze z milodarů a dotací, případně z členských příspěvků. Takové pojetí neziskové organizace je ale nerealistické, dobře víme, že dlouhodobé ztrátové hospodaření anebo hospodaření na nule v jakékoliv oblasti nevede k rozkvětu, ale pouze ke stagnaci a zániku.

Pojem “NNO” není zákonem definovaný, obecně se ale (mimo dalších znaků) jedná o takové organizace, které nejsou primárně založené za účelem produkování zisku, produkce zisku nemůže být jejím účelem. To však neznamená, že se NNO nemohou vůbec věnovat činnostem, které v produkci zisku spočívají! Naopak: zákon u jednotlivých právních forem, které tradičně označujeme jako “neziskové” dokonce počítá s tím, že tyto právnické osoby budou podnikat či vykonávat jiné výdělečné činnosti. Tyto však mohou vykonávat v rámci vedlejší hospodářské činnosti a veškerý zisk musí být využit pro potřeby této právnické osoby (nedochází k “přerozdělování zisku” mezi členy či zakladatele). Obecně tedy platí, že i NNO mohou podnikat.

Sociální podnikání, jehož metou není jen získávání zisku, ale také zvýšení veřejného prospěchu, je pro NNO jednou z možností, jak podpořit svou společensky prospěšnou činnost. Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity, které se od jiných podnikatelských aktivit liší tím, že se snaží být v co největší míře veřejně prospěšné. V ČR neexistuje právní úprava sociálního podnikání, nejedná se o právní pojem, ale o termín, který užívá praxe. Zákonem není stanoveno, kdo může a nemůže „sociálně podnikat“, je nutné vycházet z obecných pravidel pro podnikání, tedy toho, kdo může a za jakých podmínek podnikat.

U každé z právních forem NNO je určeno, zda mohou či nemohou podnikat a za jakých podmínek:

a) Spolky § 217 NOZ Hlavní činností spolku může být jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplnění je spolek založen. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost hlavní činností spolku být nemůže. Vedle hlavní činnosti může spolek

vyvíjet též vedlejší hospodářskou činnost spočívající v podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, je-li její účel v podpoře hlavní činnosti nebo v hospodárném využití spolkového majetku. Zisk z činnosti spolku lze použít pouze pro spolkovou činnost včetně správy spolku.

b) Nadace § 306 a § 307 NOZ Zakladatel zakládá nadaci k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu. Účel nadace může být veřejně prospěšný, spočívá-li v podpoře obecného blaha, i dobročinný, spočívá-li v podpoře určitého okruhu osob určených jednotlivě či jinak. Zakazuje se založit nadaci sloužící výlučně výdělečným cílům. Plní-li nadace zakázaný účel, soud ji i bez návrhu zruší a nařídí její likvidaci. Nadace může podnikat, pokud podnikání představuje pouhou vedlejší činnost a výtěžky podnikání slouží jen k podpoře jejího účelu; nadace však podnikat nesmí, pokud to zakladatel v nadační listině vyloučil. Za stejných podmínek může nadace převzít vedení obchodní společnosti. Nadace nesmí být neomezeně ručícím společníkem obchodní společnosti.

c) Nadační fondy § 394 Zakladatel zakládá nadační fond k účelu užitečnému společensky nebo hospodářsky. Podnikání nemůže být jejich hlavní činností. Mohou ale podnikat v rámci „vedlejší činnosti“, kdy jejich režim je v tomto ohledu dokonce volnější než u nadací. Podnikání musí být vždy prostředkem k dosažení účelu nadačního fondu, nikoliv samotným účelem. Nemůže tedy docházet k nějakému přerozdělování zisku z podnikání, ale ten musí být použit v rámci účelu, pro který byl nadační fond založen.

d) Ústavy § 402, § 403 Ústav je právnická osoba ustavená za účelem provozování činnosti užitečné společensky nebo hospodářsky s využitím své osobní a majetkové složky. Ústav provozuje činnost, jejíž výsledky jsou každému rovnocenně dostupné za podmínek předem stanovených. Provozuje-li ústav obchodní závod nebo jinou vedlejší činnost, nesmí být provoz na újmu jakosti, rozsahu a dostupnosti služeb poskytovaných v rámci hlavní činnosti ústavu. Může tedy podnikat v rámci své „vedlejší činnosti“. Zisk může ústav použít jen k podpoře činnosti, pro niž byl založen, a k úhradě nákladů na vlastní správu.

e) Obecně prospěšné společnosti § 17 zák. č. 248/1995 Sb. Kromě obecně prospěšných služeb, k jejichž poskytování byla založena, obecně prospěšná společnost může vykonávat i jiné činnosti („doplňková činnost“) za podmínky, že doplňkovou činností bude dosaženo účinnějšího využití prostředků obecně prospěšné společnosti a zároveň tím nebude ohrožena kvalita, rozsah a dostupnost obecně prospěšných služeb. Obecně prospěšná společnost se nesmí účastnit na podnikání jiných osob (např. založit s. r. o.)

Závěrem lze jen konstatovat, že u všech právních forem nestátních neziskových organizací není podnikání jako takové vyloučeno, ovšem pokud je konáno v rámci vedlejší činnosti a za dodržování všech podmínek podnikání jako u podnikatelského sektoru.

2) Hlavní zásady sociálního podnikání

- pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu
- hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním nebo společenským znevýhodněním
- zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku
- jsou to podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí

Hlavní zásady sociálního podnikání jsou tedy více než slučitelné se zásadami uplatňovanými v činnosti NNO

3) Výhody sociálního podnikání NNO

- vedlejší činnost zajišťuje hospodářsky činnost hlavní, a tím je lépe naplňován účel neziskové organizace
- snižuje se závislost na dotacích a jiných externích zdrojích, zvyšuje se samostatnost
- klienti NNO kteří se účastní aktivit konaných v rámci činnosti hlavní, mohou plynule přejít do „reálnějšího“ životního režimu zaměstnáním v rámci sociálně podnikatelských aktivit vedlejší činnosti
- NNO jsou flexibilní co do využívání podporovaného zaměstnání, zkrácených úvazků, pružného využívání pracovní doby a ne zcela komerčního pracovního prostředí, jsou zvyklé pracovat s poněkud netypickými zaměstnanci.

4) Nevýhody sociálního podnikání NNO

- menší schopnost odlišit hlavní nepodnikatelskou činnost od vedlejší, hrozí směšování hlavní činnosti NNO a sociálního podnikání
- využívání dotací na sociální podnikání jako jednoho z mnoha zdrojů zajištění života samotné neziskovky bez toho, že by byl domyšlen podnikatelský plán
- příliš velká soustředěnost na potřeby klientů, neschopnost uvědomit si, že už jsou zaměstnanci
- neochota společnosti akceptovat podnikání neziskových organizací, a to i podnikání sociální

5) Na co nezapomenout při plánování sociálního podnikání v neziskové organizaci

- sociální podnikání může být realizováno pouze v rámci vedlejší činnosti a musí dodržovat stejná pravidla pro podnikání – živnostenský list, povolení
- pro NNO platí stejná pravidla jako pro jiné sociální podnikatele
- tvorba kvalitního podnikatelského plánu
- reálné zhodnocení vlastních možností finančních, personálních, uplatnění na regionálním trhu
- reálné zhodnocení finančního zajištění v případě neúspěchu, neúspěch sociálního podnikání v rámci vedlejší činnosti nesmí ohrozit činnost hlavní
- zvážit, jak velký sociální podnik v rámci vedlejší činnosti jsme schopni akceptovat, mikropodniky jsou pro neziskové organizace velmi vhodné
- dodržet zásadu od malých počátků ke smělym koncům
- důsledné odlišení hlavní a vedlejší činnosti, v rámci sociálního podnikání, nejlépe v rámci podnikání realizovat diametrálně odlišnou činnost než v činnosti hlavní
- využití dotace je bonus, nikoliv cíl
- nezapomenout, že pracujeme se zaměstnanci, nikoliv s dobrovolníky

6) Kdy určitě NE!

- když se nám hrouť činnost neziskovky a nevíme, kde už sehnat peníze.....
- když pouze chceme využít možností NNO (bezplatné zápisy v rejstříku, daňové úlevy atp.) bez podnikatelské vize

Co na konec?

Sociální podnikání je nejen novou výzvou, ale i zatím neprobádaným územím, a to hlavně pro neziskové organizace. Co by nám mohlo pomoci, je kvalitní legislativa, která přesně stanoví co, kdo, kdy a jak, a která bude tvořena nikoliv od zeleného stolu, ale bude reflektovat poznatky z praxe.

IX. Některé možnosti čerpání finančních prostředků na podporu sociálního podnikání

(Hana Valová)

1) Dotace z Evropských fondů

Již od roku 2009 je možné na projekty sociálního podnikání získat dotace z Evropských fondů. EU specifikuje subvence sociální ekonomiky jako jednu z priorit i pro aktuální programové období 2014 – 2020.

a) Operační program Zaměstnanost (OPZ)

Podpora sociálního podnikání je zařazena do priority Aktivní začleňování. Žadatelem může být osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) dle zákona č. 155/1995 Sb. nebo obchodní korporace vymezené zákonem č. 90/2012 Sb. V každém případě příjemce musí naplňovat principy a charakteristiky sociálního podnikání. Cílem podpory je vznik a rozvoj (rozšíření kapacity podniku) nových podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání. Z dotace nelze financovat stávající podnikatelské aktivity žadatele.

Možnými náklady jsou:

- osobní náklady pro realizační tým
- cestovní náhrady
- zařízení, vybavení a spotřební materiál – vybavení pro výrobu – např. linka
- nákup služeb – marketingové služby, vzdělávací kurzy, poradenství k soc. podnikání, nájemné prostor pro cílovou skupinu
- drobné stavební úpravy (do 40 tis. Kč) – např. úprava pracovní místa, které usnadní přístup postiženým zaměstnancům
- přímá podpora cílové skupiny – mzdy. Nelze hradit poskytování sociálních služeb podle zákona o sociálních službách a zemědělskou prvovýrobu. Maximální rozpočet projektu je 6 mil. Kč - z toho 85% dotace, 15% spolufinancování. Nepřímé náklady tvoří 25%. Konkrétní podmínky určuje vždy aktuální výzva, informace najdete na www.esfcr.cz.

b) Integrovaný regionální operační program (IROP)

Sociální podnikání je podporováno v rámci prioritní osy - Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů. Je podporován vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání. Příjemce musí opět naplňovat principy a charakteristiky sociálního podnikání. Kromě OSVČ a obchodních korporací mohou být žadateli i nestátní neziskové organizace, církve a církevní organizace. Maximální rozpočet projektu je 4,9 mil. Kč - z toho 85% dotace, 15% spolufinancování. Výzva umožňuje úhradu investičních nákladů - nová výstavba, nákup objektů, stavební úpravy, nákup zařízení a vybavení, které vytvoří podmínky pro sociální podnikání. Opět nelze hradit poskytování sociálních služeb podle zákona o sociálních službách a zemědělskou prvovýrobu. Konkrétní podmínky určuje vždy aktuální výzva, informace najdete na www.dotaceeu.cz/cs/Microsites/IROP/Vyzvy/

Upozornění: OPZ i IROP jsou oba v režimu de minimis, což znamená, že podpora je započítávána do limitu žadatele 200.000 EUR na 3 roky. Žadatel si musí žádosti dobře promyslet, protože pokud by žádal např. o maximum v OPZ a dotace mu byla přidělena, vyčerpá si tento limit na 3 roky dopředu.

c) Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost

V rámci tohoto programu nejsou vyhlašovány výzvy speciálně pro sociální podnikání. Lze žádat v téměř všech programech dle oboru podnikání sociálního podniku. Nevýhodou je, že vlastní podíl žadatele v tomto programu bývá vysoký, většinou 55 – 75% v závislosti na velikosti podniku. Dalším problémem, který může u sociálního podniku nastat, je jeho nedostatečné finanční zdraví, které ho eliminuje v možnosti žádat v tomto programu. Konkrétní výzvy lze najít na stránkách www.czechinvest.org.

d) Čerpání umožňují i interregové programy a programy týkající se MAS.

2) Granty od nadací a nadačních fondů

Podmínkou pro získání grantu bývá dobře zpracovaný podnikatelský plán, včetně přesvědčivého finančního plánu. Na podporu sociálního podnikání vypsali v poslední době výzvy nadace jako Srdcerváči, Nadace Via apod. Aktuální výzvy lze hledat např. na webu www.helpnet.cz.

3) Půjčky a úvěry

Pro půjčky a úvěry platí ještě více než pro granty, že podmínkou pro jejich získání je dobře zpracovaný podnikatelský plán s detailně propracovaným a realistickým finančním plánem. Úvěry dávají finanční instituce, kterým jde hlavně o vlastní zisky, vaše sociální cíle je v podstatě nezajímají a jsou jim naopak podezřelé. Při dojed-

návání úvěru nebo půjčky se nesnažte riskovat a vždy pamatujte na stabilitu podniku, nemůžete se zadlužit víc, než kolik jste schopni (s rezervou) splatit.

4) Příspěvky za zákona o zaměstnanosti

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Jedná se v podstatě o dorovnávací příspěvek pro zaměstnavatele, protože osoby se zdravotním postižením jsou omezené ve své výkonnosti. Lze žádat tyto typy příspěvků: a) Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě – 75% mzdových nákladů, maximálně 8.000 Kč (aktuálně je návrh dle vládní novely 8.800 Kč). Zpětně vyplácený příspěvek za čtvrtletí. Může být navýšen o administrativní náklady, náklady na osobní asistenci zaměstnanci apod. b) Příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo - je poskytován konkrétně na předpokládané výdaje, které bude muset zaměstnavatel vynaložit na zřízení chráněného pracovního místa. Může se například jednat o výdaje spojené s přizpůsobením pracoviště nebo jeho vybavením. V dohodě musí být sjednáno, na co konkrétně úřad práce zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa přispěje (např. na koupi pracovního stolu, počítače s hlasovým výstupem, na úpravu pracoviště pro vozíčkáře apod.).

Dále je možné využít tento příspěvek: Společensky účelné pracovní místo a dotace na jeho zřízení – těmito místy se rozumí 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 - tj. zejména uchazeči o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Bližší informace k příspěvkům vám poskytne místně příslušný úřad práce.

5) Vlastní zdroje

Z hlediska podnikatele je to nejbezpečnější zdroj financování. Ideální je vytvořit si ještě předtím, než se pustíte do podnikání, finanční rezervu z vlastních zdrojů.

6) Ostatní zdroje

Při zakládání vašeho podniku se také můžete obrátit s prosbou o podporu na sponzory a dárcy. Ti mohou přispět finančně, nemusí se vždy jednat jen o peníze. Je pro ně většinou jednodušší přispět formou daru.

X. Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v praxi

(Ing. Eva Juhová, Ing. Marek Juha)

Jedním ze základních principů sociálního podnikání je přispívat ke snížení nezaměstnanosti a k podpoře sociálního začleňování (minimálně 40% zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců sociálního podniku musí pocházet z osob znevýhodněných na trhu práce) v konkrétním regionu.

Hlavním cílem skupiny našich společností „... a máme pro Vás práci“ je přispívat k zaměstnanosti v regionu a k nalezení práce pro osoby, které hledají uplatnění velmi těžko. Jedná se o osoby, které jsou zdravotními okolnostmi nuceni změnit zcela styl života i náplň práce, pro kterou obvykle nemají profesní kvalifikaci ani případně požadovanou praxi.

Skupina našich společností „... a máme pro Vás práci“ proto hledá vždy mezeru na trhu tak, aby mohlo zaměstnat osoby se zdravotním postižením na pracovních pozicích, na kterých není potřeba žádná nebo minimální kvalifikace, nebo případně na pozicích, které sice vyžadují kvalifikaci, ale u kterých rekvalifikaci nabízíme již v rámci pracovního poměru. Řídíme se základním zásadou: „pokud chceš pracovat, u nás práci vždy najdeš“.

Pracovní pozice, které jsme vybudovali a jsme schopni nabídnout v rámci posledního roku, jsou následující:

- Úklid a údržba veřejného prostranství – zde spolupracujeme s obcemi, městskými částmi, krajem, krajskými organizacemi, a dalšími, které od nás objednávají služby. Osoby, které jsou na těchto pozicích zaměstnávány, obvykle mění zcela svůj pracovní život – chtějí psychicky nenáročnou práci, která je unaví pouze fyzicky, ale nebude je stresovat.
- Pracovník v hospodářství – budujeme hospodářství, pořizujeme hospodářská zvířata, protože většina osob, které hledají práci a chtějí se vrátit na trh práce, vítají práci v místě a se zvířaty, protože je to uklidňuje a hlavně se jedná o nestresující práci.
- Pomocný manipulační dělník – jedná se o pomocné práce, jako jsou drobné kompletační práce, údržbářské práce apod.
- Zahradník/zahradnice – práce na zahradě a na zakázkách v rámci Jihomoravského kraje na údržbě zahrad, sekání travnatých ploch a dalších podpůrných prací

- Vrátný/recepční – v rámci objektu, který máme ve správě, jsme vybudovali vrátnici, která je vytvořena jako pracovní rehabilitace. Jedná se o pracovní pozice, kde osoby, které nastoupí do práce na nízké úvazky (0,1-0,3), se mohou naučit zpět pracovním návykům – přijít a čas do práce, vykazovat svoji práci, dodržovat přestávky a další návyky potřebné pro zařazení na trh práce.
- Další pracovní pozice, které nabízíme, jsou vždy s ohledem na zdravotní stav konkrétního zaměstnance a jeho potřeby pracovního úvazku. Jedná se o pracovní pozice, jako je účetní, administrativní pracovník, uklízeč/uklízečka, vedoucí pracovník v pěstírny hlívy ústříčné, atd.

www.mpvp.cz

XI. Jihomoravský kraj

Odpovědné nakupování...když nejde pouze o cenu

(JUDr. Věra Vojáčková, MPA
ředitelka Krajského úřadu Jihomoravského kraje)

Krajský úřad Jihomoravského kraje se hlásí ke společenské odpovědnosti dlouhodobě. Vedení krajského úřadu vnímá společenskou odpovědnost za samozřejmost, za obyčejnou slušnost a používání zdravého rozumu. Důkazem toho, že společenskou odpovědnost vnímá jako zásadní téma, kterému se chce systémově věnovat, je nejen certifikace systému managementu společenské odpovědnosti (od r. 2013), ale i vítězství v soutěži Společensky odpovědná organizace - veřejný sektor (2014), které přejímal hejman, Michal Hašek. Mottem společenské odpovědnosti Krajského úřadu Jihomoravského kraje je: „Nabídnout víc, než co zákon ukládá a společnost očekává“. V minulém roce se podařilo najít další způsoby rozvoje a propagace společenské odpovědnosti ve veřejné správě – v tématu veřejných zakázek a nákupech.

Odpovědné nakupování znamená nejen hledání nejnižší ceny, ale i zohlednění dalších principů, k nimž patří

- zaměstnání znevýhodněných osob
- důstojné pracovní podmínky, dodržování sociálních a pracovních práv
- důraz na snížení zátěže na životní prostředí atd.

Nejen proto, že se Jihomoravský kraj hlásí ke společenské odpovědnosti, ale protože všichni svým (byť třeba i malým dílem) odpovídáme za svět okolo nás, hledáme možnosti jak výše uvedené zásady realizovat. V rámci nákupů v roce 2015 si kolegyně a kolegové z odboru kanceláře ředitelky vytipovali ty druhy veřejných zakázek, u kterých je možné a vhodné zapracovat zásady odpovědného nakupování. Vyzkoušeli si tak, jak vypadá příprava zadávací dokumentace, kdy kritérium ceny následuje až za splněním požadavků na kvalitu produktu, zjistili, jaký je zájem uchazečů o takovou zakázku, načerpali zkušenosti, které mohou využít i u dalších budoucích vhodných zakázek a předat dalším zájemcům, kteří mají zájem Jihomoravský kraj následovat. Zkrátka jsme prokázali, že když se chce, tak to opravdu (i ve veřejné správě) jde! Pevně věříme, že tyto první krůčky najdou své pokračovatele.

Co jsme tedy nakoupili?

Kancelářský papír

První zakázka byla dodávka kancelářského papíru pro Jihomoravský kraj na následující dva roky. Kromě standardních požadavků na jakost papíru (bělost, opacita atd.) a technické parametry (požadavky na trvanlivost z důvodu dlouhodobé archivace, druh vhodný pro oboustranný tisk atd.) byly nově součástí zadávací dokumentace také **ekologické požadavky**:

- a. proces bělení papíru musí být prováděn ekologicky, tj. bez použití elementárního chloru
- b. papír musí být založen na bázi primárního vlákna pocházejícího ze zákonně nebo udržitelně obhospodařovaných zdrojů.

Splnění ekologických a technických parametrů bylo všemi uchazeči doloženo příslušnými certifikáty, s vítězem soutěže byla uzavřena kupní smlouva a v současné době již probíhají dodávky papíru. Výsledná cena kancelářského papíru se nijak nelišila od cen z předešlých let, odpovídala současné ekonomické situaci na trhu.

Reklamní předměty

Jihomoravský kraj každoročně nakupuje reklamní předměty různých druhů, které slouží k propagaci kraje, pro potřeby vedení kraje a vedení krajského úřadu, jsou využívány na akce, které kraj pořádá či se na organizaci spolupodílí, poskytuje záštitu či dotaci – např. sportovní, dětské, kulturní či vzdělávací akce apod. Nově byly vybrány ty předměty, u kterých je vhodné uplatnit principy odpovědného zadávání a poprvé byly nakoupeny také fairtradové produkty.

Předmětem takového nákupu se staly:

- fairtradové fotbalové míče z přírodního kaučuku s certifikací FAIRTRADE a FSC, určené jako významný dar např. pro oceněné sportovce. Míče jsou ručně šité, 10 % z výnosu je určeno pro zlepšení životních podmínek zaměstnanců výrobce a jejich rodin.
- dětské dřevěné kostky s certifikací FSC, určené na akce pro děti. Certifikované barevné kostky pro holky i kluky jsou navíc český výrobek z chráněné dílny. Jejím hlavním záměrem je opatřovat zaměstnání lidem se zdravotními problémy, se změněnou pracovní schopností a částečným invalidům. Ten se podařilo naplnit a dnes chráněná dílna zaměstnává okolo 35 pracovníků, z toho 75 % lidí právě se zdravotními problémy. Jihomoravskému kraji tak bude navíc na nákup dodáno potvrzení o tzv. náhradním plnění, které bude započítáno do plnění povinného podílu, který je Jihomoravský kraj každoročně povinen naplnit.

- ekologický bio textil (trička + tašky) s certifikátem GOTS a známkou Fair Wear Foundation. V tomto případě jsou trička a tašky nejen vyrobeny ze 100% bio bavlny, ale veškerý potisk (logo) je ekologický, vč. použití certifikovaných barev. Současně je u vybraného textilu výrazně snížena uhlíková stopa a vše je navíc ekologicky zabaleno a certifikát zaručuje férové pracovní podmínky.

Údržba zeleně

Další z možností, které se v rámci odpovědného nakupování snaží kraj využívat, jsou také služby sociálních podniků. Z jejich nabídky bylo v minulém roce využito zahradnických služeb a služeb spojených se správou a údržbou veřejných prostranství a zeleně – výsadba balkónových květin a další zahradnické práce.

Sociální podniky na základě svých principů mimo jiné přispívají ke snižování nezaměstnanosti a k podpoře sociálního začleňování a podporují zaměstnávání osob vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením, jsou orientovány lokálně a environmentálně.

Tímto to nekončí, Jihomoravský kraj bude i v budoucnu hledat možnosti, jak zapracovat prvky odpovědného nakupování u dalších veřejných zakázek.

XII. Závěr

(Milan Venclík)

Tato publikace si kladla za cíl popsat skutečnou situaci v oblasti sociálního podnikání v ČR pro laiky i odborníky a chtěla dát možnost vyjádření se k problematice sociálního podnikání i dalším institucím, které se touto problematikou zabývají. Vychází z teoretických definicí v současné literatuře ale zároveň z praktických zkušeností některých autorů, kteří sociální podniky provozují. Autoři při neexistenci příslušné legislativy uvádějí pro přehled zájemcům někdy více pohledů na klasifikaci sociálního podnikání, jak je interpretují různé zájmové skupiny a instituce. Můžete si všimnout, že výzvy z EU fondů uváděly v minulosti povinný podíl zaměstnanců znevýhodněných skupin pro sociální podnik ve výši 30%, teoretická literatura ve výši 40% a autoři z Komory sociálních podniků pracují s číslem 50%. Autoři z Komory sociálních podniků jako praktici, kteří provozují sociální podniky, toto číslo uvádějí záměrně, neboť se váže i na další možnosti uplatňování dalších ekonomických benefitů, ať již ve veřejných soutěžích anebo možnosti uplatňování náhradního plnění, což je zásadní pro udržení ekonomické stability sociálního podniku, který je bez možnosti uplatňování těchto benefitů ekonomicky velmi nestabilní. A také z praktických důvodů, aby v případě, že legislativa ukotví těchto 50% v příslušném zákonu, nemuseli měnit zakládající listiny společností.

Tato publikace tedy poskytne zájemci o sociální podnikání základní, ale i již aktivnímu podnikateli v oblasti sociálního podnikání přehled o dané problematice a o možnostech založení, efektivního fungování a provozu sociálního podniku. Přesto ovšem doporučujeme každému zájemci o toto podnikání, aby využil možností konzultací s institucemi, které se touto problematikou profesně zabývají, denně s ní pracují a hlavně mají praktické a aktuální informace a zkušenosti.

Sociální podnikání je totiž specifická činnost, která v sobě zahrnuje jak všechny atributy podnikání, tak ale také sociální cítění a sociální přístup, což klade velké nároky na zřizovatele a managery, kteří musí umět skloubit manažerské dovednosti a sociální cítění.

Management musí umět také velmi dobře komunikovat s veřejnou správou, a se zákazníky, a nastavit opravdu partnerské vztahy tak, aby byl sociální podnik dlouhodobě schopen fungovat. Sociální podnikání je tedy proces, který se neustále vyvíjí a v současné době je nutno neustále sledovat vývoj legislativy, neboť tato je nastavována a měněna dle vývoje společnosti, EU operačních programů a politické situace.

XIII. Kontakty

Komora sociálních podniků

Jarní 50, 614 00 Brno - Maloměřice
www.komora-socialnich-podniku.cz

Jihomoravský kraj

Žerotínovo náměstí 3, 601 82 Brno
www.kr-jihomoravsky.cz

Agentura pro sociální začleňování

Úřad vlády – Odbor pro sociální začleňování
Vladislavova 4, 110 00 Praha 1
www.socialni-zaclenovani.cz

Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje

Kounicova 3, 602 00 Brno
www.annojmk.cz

... a máme pro Vás práci

Jarní 50, 614 00 Brno
www.mpvp.cz

Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta

Lipová 41a, 602 00 Brno
www.econ.muni.cz

Sdružení příjemců evropských dotací, z. s.

třída Tomáše Bati 5146, 760 01 Zlín
www.prijemcidotaci.cz

Vězeňská služba České republiky

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR
Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4
www.vscr.cz



Jihomoravský kraj

Žerotínovo nám. 3
601 82 Brno

Telefon: 54165 1111, Fax: 54165 1209
IČ: 70888337, DIČ: CZ70888337