



EVROPSKÁ UNIE

jihomoravský kraj



**Projekt Interreg
Č. KPF-02-034
Česko – Rakouská hranice**

**Studie proveditelnosti zaměřená na implementaci struktur
v domácích dílnách OZP**

Základní filosofie sociálního podnikání v EU

Formy sociálních podniků v České republice, Rakousku a Itálii, včetně základních finančních benefitů pro zaměstnance a zaměstnavatele

Brno

2019

1

Zpracovatelský tým:

Ing. Mirka Wildmmanová Ph.D, MBA
Masarykova univerzita - Ekonomicko správní fakulta

Prim. MUDr. Simona Vencíková Ph.D
Psychiatrická nemocnice Brno,
Masarykova univerzita – filozofická fakulta

Odborní konzultanti:

Ing. Milan Vencík, MBA
SVŠE Znojmo
Komora sociálních podniků

Ing. Marek Juha
Hospodářská komora české republiky Brno-venkov

Mgr. Michal Lepka
Asociace nestátních a neziskových organizací

Publikace byla sestavena z dokumentů, které vznikly v rámci projektu

„Studie proveditelnosti zaměřená na implementaci struktur
v domácích dílnách OZP“

Jedná se o rešerše odborných materiálů, materiálů státních institucí a
statistických úřadů.

V textu byly použity rešerše pana Pascala Laune MA , které byly provedeny
v rámci projektu.

Poděkování

Jménem Komory sociálních podniků i svým, bych velmi rád poděkoval lidem, bez kterých by tyto unikátní materiály, které mají pomoci usnadnit návrat duševně nemocným lidem do společenského života, nevznikly.

(Milan Venclík)

- Vysoce kvalifikovanému odbornému autorskému týmu, který k zpracování témat přistoupil vysoce inovačně, s promítnutím nejnovějších celosvětových recovery trendů v dané oblasti se znalostí klinické i terénní praxe.
- Pracovníkům Regionální rozvojové agentury za jejich odborné rady a vstřícný přístup.
- Řídícímu orgánu programu Interreg Česko- Rakouská hranice
- Odboru školství JMK a Odboru sociálních věcí JMK jejichž strategické materiály sledují a odrážejí trendy třetího tisíciletí

Tento projekt podpořila finančně Evropská unie i Jihomoravský kraj

Vážení přátelé

Pokud se zajímáte o problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob, zvláště pak osob s těžkými duševními chorobami, máte se možnost z následujících materiálů dozvědět skutečnosti, které jsou dostupné, ale nikdo je nehledá a nečte.

Informace teoretické ale také z každodenní praxe lidí, kteří se touto problematikou zabývají mnoho let a používají unikátní metody, které jsou inovační. Modelují ekonomické a sociální modelové situace tak, aby odrážely trendy třetího tisíciletí.

Aktivity byly s velkým úspěchem představovány na Universitě v Northamptonu a výboru v Evropském parlamentu. Evropská komise totiž hledá funkční modely sociálního podnikání a upravuje legislativu k její podpoře již několik let.

Tyto modely musí sloužit především uživatelům, ale nesmí opouštět finanční a materiální realitu tohoto světa, což se některým reformátorům dnes stává. Musí mít individuální rozměr, ale nikdy nesmí zapomínat také na celospolečenský aspekt.

Musí být jasně definováno, že individuální rozměr je zásadní, ale ne náhodou jsou v ekonomice definovány statky pod ochranou, které musí být použity vždy, kdy je to celospolečensky nezbytné.

Zásadní předností těchto materiálů je skutečnost, že tyto analýzy si vyžádala praxe a závěry jsou definovány tak, aby byly v praxi odzkoušeny. Tím vznikají funkční a efektivní modely.

Publikace shrnuje závěry několika samostatných analýz, které byly vypracovány a jsou živé a na základě nových praktických zkušeností bude neustále prováděn jejich upgrade

V Brně dne 31.3. 2019

Ing. Milan Venclík

4

Obsah

- 1. Úvod**
- 2. Význam práce pro člověka**
- 3. Sociální ekonomika, podnikání a inovace v legislativě EU**
- 4. Sociální firmy dle chápání CE FEC v EU**
- 5. Sociální podniky v České republice**
- 6. Podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice**
- 7. Funkce integračních podniků v Rakousku dle zákona**
- 8. Integrační podniky v Rakousku**
- 9. Podpora zaměstnávání osobám znevýhodněným v Rakousku**
- 10. Veřejné zakázky v Rakousku – novela dle pokynů EU**
- 11. Sociální družstva v Itálii**
- 12. Závěr**

1. Úvod

V posledních létech se v kulturním světě často skloňují pojmy jako sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podniky a další pojmy. Tyto pojmy se používají v tuzemské i zahraniční literatuře. Pokud se člověk začne touto problematikou zabývat hlouběji, zjistí, že neexistuje jasná definice těchto pojmů a každý autor v každé zemi si pod těmito pojmy představuje něco jiného. V rovině akademického a teoretického světa tak vzniká chaos, o kterém asi ani autoři nevědí a pokud vědí, tak je jim to v zásadě jedno.

Jedno to přestává být v okamžiku, kdy začnete vážně uvažovat o sjednocení legislativy například v Evropské unii anebo, když máte vytvářet zákon o sociálním podnikání anebo, systém finančních podpor pro rozvoj tohoto inovativního odvětví.

Nemůžeme se tedy divit, že rozvoj sociálního podnikání v některých zemích, ke kterým patří i Česká republika, nemá patřičnou podporu, neboť veřejná správa nemá potřebné informace, aby pochopila nutnost podpory těchto aktivit.

Jednu ze základních a zásadních informací, kterou pochopí čtenář této publikace například je, že ačkoliv má sociální podnik strukturu společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti, družstva anebo jakékoliv jiné obchodní společnosti vždy se jedná o subjekt, který se řadí ve skutečnosti do neziskového sektoru. Jedná se o společnost, která plní sociální poslání a řeší celospolečenské sociální problémy, které veřejná správa sama nemůže naplnit. A z tohoto jednoduchého faktu plyne další základní informace, že veřejná správa je povinna tyto forma podnikání podporovat.

Protože jsme pochopili výše uvedené skutečnosti, včetně skutečnosti, že pod pojmem sociální podnik anebo integrační podnik si každý představuje něco jiného vznikla tato publikace, která snad přispěje k tomu, že se některé pojmy sjednotí anebo alespoň přiměje ty, kteří to myslí s podporou sociálního podnikání vážně aby více komunikovali s lidmi z praxe, kteří v této problematice dnes a denně žijí a musí řešit konkrétní problémy.

2. Význam práce pro člověka

Práce neslouží pouze k výrobě statků, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat lidi, uzavírat přátelství. Práce ve skupině pak vytváří prostředí, kde se jedinec srovnává s ostatními. Na životní ose člověka vymezuje začátek a konec produktivního období. Ztráta zaměstnání má na člověka negativní dopady v mnoha rovinách, jednak v rovině psychologické, ale také v rovině sociální a zdravotní.

Nezaměstnaný člověk ztrácí pevně ohraničené rozvržení pracovního dne. Rozpadá se mu denní rytmus, vytrácí se z něj aktivity, které byly dříve jeho pevnou součástí. Nezaměstnaný ztrácí ekonomickou jistotu, dochází k finančnímu strádání. Obecně se hovoří o tom, že ztráta zaměstnání je provázána stresem, který (pokud není zvládnut) významně poškozuje fyzické i psychické zdraví. Souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu mapuje řada výzkumů, např. Bambra56, Gallo57, nebo Schuring58. Všechny tyto práce hovoří o přímém negativním vlivu nezaměstnanosti na zdraví.

Podle Kirchlera má nezaměstnanost tyto důsledky:

- zvýšení kriminality,
- nárůst drogové závislosti,
- nárůst psychosomatických onemocnění,
- zhoršení psychických poruch
- a zvýšení četnosti hospitalizací.

U nezaměstnaného člověka dochází postupně k nárůstu sociální izolace, poklesu sebedůvěry, k pochybnostem o vlastních schopnostech. Vlivem těchto změn a ekonomické nejistoty dochází také ke konfliktům v rodině. K těmto stresorům se pak dále přidává společenské stigma, kdy je ztráta zaměstnání považována za životní selhání jedince.

Práceschopnost je u nemocných se schizofrenií ovlivněna mnoha faktory. Mezi ty zásadní patří přítomnost a intenzita symptomů onemocnění (pozitivních i negativních) a přítomnost a míra kognitivního deficitu.

Téměř 50 % osob s vážnou duševní poruchou se proto uplatňuje na chráněném trhu práce. V případě nemocných se schizofrenií je zaměstnáno pouze 10% - 20% nemocných. A to i přesto, že je známo, že pravidelné zaměstnání, bez stresu a s jasně vymezenými povinnostmi je pro nemocné zvládnutelné a prospěšné. Naopak napomáhá nemocnému zůstat mimo nemocnici.

Více jak polovina nemocných se schizofrenií onemocněním by s podporou mohla být způsobilá získat a udržet pracovní místo na volném pracovním trhu. Nemocní s chronickým průběhem schizofrenie jsou tedy ze sociálního fungování vyřazeni jak psychopatologickými symptomy vlastní nemoci, tak dále i ztrátou zaměstnání. Svoji životní situaci prožívají výrazně negativně, kvalita jejich života je oproti zdravé populaci výrazně snížena.

Vlivům zaměstnání na psychopatologický obraz schizofrenie a kvalitu života je celosvětově věnováno jen nemnoho prací. V roce 1997 publikoval svoji práci Bell et al.⁶⁵ ve které se zaměřili na nemocné se schizofrenií a schizoafektivní poruchou (poměr není specifikován). Nemocné rozdělili náhodně na placenou a neplacenou skupinu. Výstupem jejich studie bylo, že placená skupina byla více motivována k práci než neplacená. V této skupině došlo také k signifikantnímu zlepšení v obecné a pozitivní části PANSS (The Positive and Negative Syndrome Scale) a bylo v ní méně rehospitalizací. Na placenou a neplacenou skupinu rozdělil účastníky svého výzkumu i Bryson se spolupracovníky. Jako diagnostický nástroj byla použita škála The Quality of Life Scale.

Ze zcela jiného pohledu se na problematiku podíval Bush et al. ve své práci z roku 2009. Autoři vypočítali roční náklady na ambulantní služby a institucionální pobyty pro 187 účastníků. Účastníky rozdělili na dvě skupiny podle počtu jejich pracovních hodin – na skupinu pracujících a skupinu pracujících minimálně. Sledovali rozdíly v 10-ti letém využívání služeb a čerpání nákladů na péči. Výsledkem byl signifikantně větší pokles využívání ambulantních služeb u pracujících skupiny, zatímco využití institucionální péče zůstalo u obou skupin bez významného rozdílu. Zajímavé je, že rozdíl průměrných nákladů za účastníka; za

ambulantní služby a institucionální pobyty, přesáhl v průběhu deseti let částku \$ 166 350 (tj. cca 4 158 750 Kč) ve prospěch pracovní skupiny.

Začíná být zřejmé, že lidé s duševními poruchami (především schizofrenií nebo poruchami nálady) jsou největší a nejrychleji rostoucí skupinou, která čerpá finance z nemocenského pojištění. Drake et al. ve své práci z roku 2013 zkoumali, zda podporované zaměstnávání a léčba duševní poruchy může zvýšit celkovou úzdravu v této populaci. Jednalo se o randomizovanou kontrolovanou studii, které se účastnilo 2059 duševně nemocných po dobu dvou let.

Jedna skupina nemocných dostala péči speciálního týmu s balíčkem služeb, který zahrnoval řízenou léčbu a ostatní medicínské služby, podporované zaměstnávání, odstraňování překážek. Kontrolní skupina obdržela běžné služby. K hodnocení byl použit 12-položkový Short-Form Health Survey, Quality of Life Interview. V intervenční skupině došlo ke zlepšení duševního zdraví a kvality života, oproti kontrolní skupině.

Literatura

Buchtová B in Buchtová B, Šmajš J, Boleloucký Z. Nezaměstnanost 2.,
přepracované a aktualizované vydání. Praha, Czech Republic: Grada; 2013.

3. Sociální ekonomika, podnikání a inovace v legislativě EU

Evropská komise definuje sociální podniky jako nedílnou součást sociální ekonomiky: „Sociální podnik je aktérem sociální ekonomiky a jeho hlavním cílem je vytvoření sociálního dopadu, a nikoli tvorba zisku ve prospěch vlastníků nebo akcionářů. Působí na trhu tak, že poskytuje podnikatelským a inovačním způsobem výroby a služby a zisky používá hlavně pro naplnění sociálních cílů. Je řízen odpovědně a transparentně, a zapojují [sic] přitom zejména zaměstnance, spotřebitele a zúčastněné strany“ (Sdělení Evropské komise, Iniciativa pro sociální podnikání, COM(2011) 0682 final ze dne 25. října 2011).

V roce 2011 došlo v souvislosti se sociální ekonomikou, nebo přesněji řečeno sociálními podniky, k významné změně politického programu Evropské komise, jelikož Komise začala uplatňovat Iniciativu pro sociální podnikání. „Vytvářet



EVROPSKÁ UNIE

příznivé prostředí pro podporu sociálních podniků v rámci sociálního hospodářství a sociálních inovací“ (COM(2011) 682 final). Iniciativa pro sociální podnikání zahrnovala politický program Evropské komise s 11 klíčovými kroky. Jednou osou je zlepšení soukromého a veřejného financování. Za účelem zvýšení zájmu soukromých investorů o sociální podniky bylo přijato nařízení č. 346/2013 o evropských fondech sociálního podnikání (EuSEF).

Za účelem zvýšení zájmu soukromých investorů o sociální podniky bylo přijato nařízení č. 346/2013 o evropských fondech sociálního podnikání (EuSEF). Byl také zaveden program pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) spolu s dalšími finančními iniciativami, jako je záruční nástroj EaSI, investiční okno EaSI pro budování kapacit nebo akcelerátor sociálního dopadu (SIA). Pokud jde o veřejné financování, cíl „podporovat sociální ekonomiku a sociální podnikání“ byl převeden na EFRR a ESF. Zvláštní evropská rozpočtová politika pro sociální ekonomiku však nikdy nebyla zavedena a stále se na ni čeká. Nedávno přijatá Madridská deklarace(23.5.2017)ji dále požaduje.

Pokud jde o různé severoamerické myšlenkové proudy týkající se sociálních podniků, lze je rozdělit na dva hlavní přístupy: „příjem z výdělečné činnosti“ a „sociální inovace“, jež prosazuje nadace Ashoka, kterou založil Bill Drayton v roce 1980.

Přístup zaměřený na sociální inovace zdůrazňuje individuální úlohu sociálního podnikatele, jehož posláním je vytvářet a udržovat sociální hodnotu (nikoli pouze hodnotu soukromou), rozpoznává a využívá nové příležitosti, aby toto poslání mohl plnit, zapojuje se do procesu soustavných inovací, adaptací a učení, jedná odvážně, aniž by jej omezovaly aktuálně dostupné zdroje, a projevuje větší smysl pro odpovědnost, včetně odpovědnosti za okruh těch, kterým bylo poslouženo, a za výsledky.

Nový pojem „ekonomika sdílení“, který vznikl na začátku 21. století a je již pevně zakotven, zahrnuje celou řadu činností souvisejících s oblastmi spotřeby, výroby, financí, vzdělávání, a dokonce správy. Ve svém sdělení nazvaném „Evropský program pro ekonomiku sdílení“ (COM(2016) 0356 final ze dne 2. června 2016) Evropská komise ekonomiku sdílení definuje jako „obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které

vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami“.

Platformy pro spolupráci sice nepřispívají zásadním způsobem k současnému velkému růstu ekonomiky sdílení, ale jejich úloha je velmi důležitá. Jejich hlavní funkce jsou:

- a) vytvoření platformy propojující nabídku a poptávku zboží;
- b) vytvoření mechanismu umožňujícího provádění ekonomických transakcí elektronicky; a
- c) vytvoření mechanismů ověřování pro minimalizaci rizik a nákladů spojených s transakcemi při jednání s cizími lidmi.

Model oběhového hospodářství spočívá v nahrazení lineárního hospodářství, založeného na modelu „vezmi-vyrob-použij-vyhoď“, oběhovým, v rámci něhož může být odpad přeměněn na zdroje, takže se hospodářství může stát udržitelnějším a prostřednictvím lepšího řízení zdrojů a omezení těžby a znečištění mohou být zmírněny jeho negativní dopady na životní prostředí. Oběhové hospodářství zároveň umožňuje společnostem dosáhnout konkurenčních výhod díky lepšímu nakládání se surovinami, nabídce nových ekonomických příležitostí na nových trzích a umožnění vytváření nových pracovních míst na místní úrovni.

Pojem úzce související se sociální odpovědností podniků je firemní občanství. Podle teorií zabývajících se firemním občanstvím by společnosti měly nejen jednat odpovědně vůči akcionářům a zúčastněným subjektům, ale samy společnosti by se měly zapojit do dění ve společnosti. Společnosti musejí jednat jako „dobří občané“. Původní definice sociální odpovědnosti podniků sice byla omezena na osvědčené postupy společností, které se přímo týkaly akcionářů a zúčastněných subjektů, avšak nová definice Evropské komise doslova odpovídá deseti zásadám iniciativy OSN nazvané Global Compact (COM(2006) 136 final, odstavec 2), z čehož lze vyvodit závěr, že si oba pojmy, alespoň z hlediska programu Komise, odpovídají.

V posledních sedmi letech většina evropských zemí věnovala pozornost tvorbě předpisů týkajících se sociální ekonomiky. Ve Španělsku (2011), Řecku (2011 a

2016), Portugalsku (2013), Francii (2014) a v Rumunsku (2016) byly na vnitrostátní úrovni přijaty zvláštní právní předpisy týkající se sociální ekonomiky a v Belgii (Valonsko, Brusel a Vlámsko) a ve Španělsku (Galicie) byly přijaty také na úrovni regionální.

Kromě toho v tomto období vznikaly návrhy nových zákonů, návrhy a jiné institucionální iniciativy, jako jsou systémy akreditací, štítky či rozsáhlé víceleté národní plány, což svědčí o zvyšujícím se zájmu vlád o tuto oblast.

Národní a regionální akční plány jsou klíčovými politikami pro rozvoj sociální ekonomiky. Představují významné dohody mezi různými aktéry, zejména mezi vládou a zástupci sociální ekonomiky / třetího sektoru, ale také odbory, univerzitami a dalšími, s cílem zlepšit jejich vzájemné vztahy, což je z dlouhodobého hlediska ku prospěchu obou stran. Zahrnují obecně stabilní rámce financování, režimy účasti a konzultací, strategické oblasti, které je třeba rozvinout, a zlepšení vztahů a společenských změn.

Po dlouhém období, kdy ochrana hospodářské soutěže byla na veřejných trzích hlavní politikou, přinesl přezkum předpisů EU týkajících se veřejných zakázek z roku 2014 (směrnice 2014/23, 2014/24 a 2014/25) vnitrostátním, regionálním a místním vládám nové příležitosti k podpoře sociální ekonomiky tím, že jí umožní snáze dosáhnout na status dodavatele pro veřejný sektor. Jedná se tedy o politiku orientovanou na poptávku a zaměřenou na podporu sociální ekonomiky. Postupy zadávání veřejných zakázek nyní mohou zahrnovat sociální doložky.

Zdroj:

Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii

Evropský hospodářský a sociální výbor

Rue Belliard/Belliardstraat 99 1040

Bruxelles/Brussel BELGIQUE/BELGIË

Za vydání odpovídá: Oddělení návštěv a publikací EESC-2017-104-CS

www.eesc.europa.eu

© Evropská unie, 2017, Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje

4. Sociální firmy dle chápání CEFEC v EU

Sociální firmy

Zastřešující organizace "Sociální firmy" v Evropě (2007: 6), CEFEC, chápe sociální podniky jako společnosti vytvořené speciálně pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo duševními chorobami. Mohou zaměstnávat i ostatní znevýhodněné osoby na trhu práce. Využívají vlastní, tržně orientované výroby zboží a služby k dosažení svého společenského poslání.

Více než polovina vygenerovaných příjmů by měla pocházet z vlastní produkce. Určitý počet zaměstnanců v takové společnosti jsou lidé s postižením anebo duševními chorobami nebo mají jiné charakteristiky, které vedou ke znevýhodnění na obecném trhu práce. Počet těchto osob v rámci "sociální firmy" by měl činit nejméně 30% z celkového počtu zaměstnanců.

Každý zaměstnanec získává plat, který je přiměřený obecně platícímu (nebo aktivnímu) standardu v průmyslu, bez ohledu na individuální výkonnost, pokud jde o produktivitu práce. Příležitosti k zaměstnání v "sociální společnosti" by měly být nabízeny tzv. Znevýhodněným a neznevýhodněným zaměstnancům a v každém případě musí mít všichni zaměstnanci stejná práva a povinnosti. Sociální firmy by navíc měly mít zakotveny v právní struktuře možnost, jako je například sociální družstvo v Itálii, které umožňuje zaměstnancům stát se členy dotyčné společnosti nebo organizace (viz CEFEC 2019: oS).

Zásadní princip "Sociálních firem" shrnuje Schwendy (2017: 2) v příspěvku na výroční konferenci CEFEC v Lodži (Polsko): "Trh práce by neměl vyloučit osoby se zdravotním postižením tím, že jim nedovolí nic dělat, po němž následuje stažení do uzavřených institucí. CEFEC bojuje za spravedlivé pracovní pozice za normálních podmínek a se stejnými právy s ostatními pracovníky "(Schwendy 2017: 2).

Cíle (nebo ne-cíle) uvedené v "výzvě Linz" CEFEC, které "sociální firmy" sledují jsou (viz CEFEC 2015: 9-10): Nejdůležitější není snaha o maximalizaci zisku, i když i to může být možný účel "sociální firmy", ale vytvořit pracovní pozice pro osoby se zdravotním postižením nebo duševními chorobami (nebo s jiným

znevýhodněním). Typickým zaměstnancem "sociální firmy" je osoba se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním, jejíž takzvaná pracovní schopnost je dost dobrá na to, aby získala nějakou formu důchodu. Přitom ovšem na obecném trhu práce (bez odpovídající podpory nebo doprovodu) není schopna najít zaměstnání.

"Sociální firmy" by měly být schopny poskytovat vhodné pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením nebo duševní chorobou (nebo s jiným znevýhodněním). Vedení by mělo být schopno udržovat rovnováhu mezi ekonomickými a sociálními cíli nebo strategiemi a vygenerované zisky musí být reinvestovány ve společnosti. Tyto zisky organizace v duchu účelu fungování společnosti nebo organizace a nesmí být nikdy poskytnuty akcionářům ("akcionáři"), a tedy privatizovány. To však neznamená, že podniky nemohou dosáhnout zisku.

"Sociální firmy" by se měly snažit vytvářet pozitivní pracovní prostředí a podmínky pro lidi, které je zaměstnávají, vytvořit prostředí, ve kterém se setkávají s respektem, místo s despektem. Nakonec by to mělo vést k vysoké úrovni produkce a což by mohlo v konečném důsledku pomoci udržet vysokou úroveň produktivity, aby bylo dosaženo požadované míry vlastní soběstačnosti (viz výše).

Měla by být snaha vyhnout se všemu, co vede ke stigmatizaci zaměstnanců (zejména ve smyslu Goffmanových (1963)) nebo k vyloučení lidí, kteří jsou v nich zaměstnání. Měly by se prezentovat, externě i vnitřně, jako "normální" organizace nebo společnost. Zaměstnanci by měli být částečně tvořeni osobami se zdravotním postižením nebo duševními chorobami a dalšími, kteří tuto charakteristiku nemají.

V podstatě byly spuštěny "sociální firmy" s cílem nabízet pracovní příležitosti zejména osobám se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním. Nicméně v posledních letech se otevřely i dalším cílovým skupinám, které jsou znevýhodněny a které způsobují marginalizaci nebo vyloučení na obecném trhu práce, což je také vítáno samotnou zastřešující organizací. Předpokládá se také, že v rámci efektivního a flexibilního řízení je možno spolupracovat s různými cílovými skupinami.

Proto je také nutné, aby vedení "sociálních firem" bylo povzbuzováno, podporováno a kvalifikováno pro splnění této priority. Nicméně je dodatečně uvedeno, že "sociální firmy" mohou být úspěšné, pokud jim bude poskytnuta odpovídající finanční podpora (to znamená veřejným sektorem). "Sociální firmy" by měly být v zásadě povzbuzovány k tomu, aby investovaly do průmyslových odvětví, v nichž se velké společnosti neangažují, například kvůli nedostatku očekávání maximalizace zisku.

"Sociální firmy" jsou v zásadě považovány za součást třetího sektoru nebo konkrétněji sociálního hospodářství, které vidí potenciál ve zřizování "sociálních společností" v dlouhodobém horizontu.

5. Sociální podniky v České republice

Pokud se zabýváme problematikou sociálních podniků, neexistuje sjednocující legislativa a tudíž jasná terminologie. Chybí definice sociálního podnikání. To způsobuje velké zkreslení všech Evropských statistik. Protože pod tímto pojmem si v každé zemi představují něco jiného. Níže uvedeme proč. Pro korektnost říkáme, že následující údaje jsou mnohdy kvalifikované odhady odborníků z praxe, kteří se touto problematikou dlouhodobě zabývají.

Pokud připustíme, že sociálními podniky jsou podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a hlásí se ke společenské odpovědnosti, pak je jich mnoho tisíc. (nad povinné zaměstnávání)

Pokud připustíme, že sociální podniky jsou podniky, které zaměstnávají více než 50% zdravotně postižených lidí, pak jsou jich tisíce. („chráněné dílny“)

Pokud připustíme, že sociální podniky jsou ty, kteří mají tento status definován ve zřizovacích listinách a naplňují znaky sociálních podniků a to i ve výkaznictví pak jich jsou řádově desítky.

Z průzkumu vyplývá, že nejrozšířenější právní formou pro sociální podnikání je společnost s ručením omezeným. Do budoucna bude této formy ještě přibývat, protože ostatní formy nejsou pro tuto činnost vhodné. Což si

zřizovatelé postupně uvědomují. Další formy jsou dnes neziskové právní formy, OSVČ, družstva a jiné.

Většina podniků zaměstnává zdravotně postižené, protože využívá benefity s nimi spojené. Dle našich odhadů se jedná o cca 70% podniků. Většina sociálních podniků bez jakékoliv formy podpory je ekonomicky neudržitelná.

Pokud sledujeme segmenty podnikání, zvyšuje se podíl v oblasti údržby zeleně, zahradnických služeb, prodeje obecně, prodeje potravin, zemědělských činností, údržby nemovitostí a úklidových prací. Vždy se jedná o jednoduché práce, které nejsou náročné.

Z šetření Ministerstva práce a sociálních věcí vyplynulo, že všichni jako zdroj financování používají logicky tržby z vlastní činnosti, dále příspěvky od Úřadu práce, půjčky a úvěry. Vždy musí používat vlastní prostředky. Některé subjekty dostávají dary a v případě osvícených politických reprezentací mohou počítat s podporou kraje či obce. V České republice je v tomto ohledu lídrem Pardubický kraj, který vypisuje dotační program pro sociální podniky.

Pro sociální podniky je velmi těžké se dostávat ke komerční půjčkám a úvěrům, neboť tuto formu podnikání finanční ústavy moc neznají. Navzdory jejich tvrzení, že tyto produkty pro sociální podniky nabízejí.

Vyjádření podpory sociálnímu podnikání je největší úkol veřejné správy, který prozatím veřejná správa nesplnila. O jak velký sociální problém se jedná vypovídají následující čísla:

Počty osob zdravotně postižených (OZP) dle typu postižení v České republice

Typ postižení	Počty OZP
Tělesné	500 167
Zrakové	102 192
Sluchové	86 476
Mentální	104 574
Duševní	145 517
Jiné	54 327

Celkem 1 077 673

K 31. 12. 2016 pobíralo invalidní důchod 425,8 tisíce osob v následujícím členění:

Invalidita dle stupňů (degree of invalidity)	Celkem	Muži	Ženy
invalidita 3. stupně (3rd degree of invalidity)	190 837	101 588	89 249
invaliditu 2. stupně (2ed degree of invalidity)	71 031	36 888	34 143
invaliditu 1. stupně (1st degree of invalidity)	163 920	79 482	84 438
Celkem	425 788	217 958	207 830

Integrační sociální podnik

Integrační sociální podnik musí naplňovat současně tyto principy a charakteristiky sociálního podnikání:

I. společensky prospěšný cíl - charakteristika principu:

společensky prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce,

II. sociální prospěch - charakteristika principu:

a) zaměstnávání a sociální začleňování osob ze znevýhodněných skupin, tj. osob definovaných v části 4. 3 cílové skupiny – min. podíl zaměstnanců ze znevýhodněných skupin činí 30 %, min. úvazek pro zaměstnance z cílových skupin je 0,4, zaměstnanci z cílových skupin musí mít uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce není pro zaměstnance z cílových skupin akceptovatelná);

b) účast zaměstnanců a členů na směřování podniku,

c) důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců;

III. ekonomický prospěch – charakteristika principu:

a) min. 51 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo pro naplnění jeho společensky prospěšných cílů,

b) nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli,

c) alespoň 30 % podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech, sleduje se za posledních 12 měsíců realizace projektu,

IV. environmentální prospěch – charakteristika principu:

a) zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby,

V. místní prospěch – charakteristika principu:

a) přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky,

b) využívání přednostně místních zdrojů,

c) spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.

Cílová skupina pro integrační podnik je následující:

1) Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané:

A) osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, tj. jsou uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce ČR déle než 1 rok;

B) osoby, které mají opakovaně problém s uplatněním na trhu práce, tj. jsou uchazeči o zaměstnání, jejichž doba evidence na Úřadu práce ČR dosáhla v posledních 2 letech souborné délky 12 měsíců;

2) Osoby se zdravotním postižením: osoby podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb.,

3) Osoby v nebo po výkonu trestu: osoby, které mají záznam v rejstříku trestů do 10-ti let od ukončení výkonu trestu;

4) Osoby opouštějící institucionální zařízení, tzn. zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy

5) Osoby pečující o jiné závislé osoby: osoby pečující o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby podle § 8 zákona č. 108/2006 Sb.,

6) Osoby ohrožené vícenásobnými riziky: osoby, které v období alespoň 6 měsíců před vznikem pracovního poměru u zaměstnavatele byly příjemcem příspěvku na živobytí podle zákona o hmotné nouzi,

Environmentální sociální podnik

Environmentální sociální podnik. Příjemce musí naplňovat současně tyto principy a charakteristiky sociálního podnikání:

I. společensky prospěšný cíl - charakteristika principu:

společensky prospěšný cíl, kterým je řešení konkrétního environmentálního problému a zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.

II. sociální prospěch - charakteristika principu:

a) Zaměstnávání - sociální začleňování osob ze znevýhodněných skupin, tj. – min. podíl zaměstnanců ze znevýhodněných skupin činí 30 %, min. úvazek pro zaměstnance z cílových skupin je 0,4, zaměstnanci z cílových skupin musí mít uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce není pro zaměstnance z cílových skupin akceptovatelná),

b) účast zaměstnanců a členů na směřování podniku,

c) důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců;

III. ekonomický prospěch – charakteristika principu:

a) min. 51 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo pro naplnění jeho společensky prospěšných cílů,

b) nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli,

c) alespoň 30 % podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech, sleduje se za posledních 12 měsíců realizace projektu;

IV. environmentální prospěch – charakteristika principu:

a) podnikatelské aktivity podniku, skrze které podnik naplňuje společensky prospěšný cíl, mají environmentální rozměr,

b) zohledňování environmentálních aspektů ve všech fázích podnikání, tzn. při výrobě výrobků a/nebo poskytování služeb včetně environmentálně příznivého úřadování;

V. místní prospěch – charakteristika principu: a) ekonomická lokalizace = místní výroba pro místní spotřebu, podpora místní ekonomiky, b) sociální podnik zaměstnává místní obyvatele, c) spolupráce sociálního podniku s místními aktéry

Cílové skupiny pro environmentální sociální podnik

A pro aktivitu B – environmentální sociální podnik jsou dále podporovanými cílovými skupinami osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením, a to:

7) Osoby pečující o malé děti: osoby, které osobně pečují o dítě do 10 let věku (uplynutím věku dítěte v průběhu realizace projektu pozbývá osoba statut cílové skupiny projektu)

8) Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby ve věku 55 – 64 let: osoby ve věku 55 - 64 let včetně zařazené Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání nebo osoby ve věku 55-64 let včetně, které nejsou zaměstnané a nejsou vedené ani v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR

Literatura

- ***MPSV Česká republika - Podmínky výzvy 129- Podpora sociálního podnikání***

- ***Zdravotnická ročenka České republiky 2016***

Vydává Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR Praha 2, Palackého nám. 4 [WWW.UZIS.CZ](http://www.uzis.cz)

- ***Český statistický úřad***

Šetření VŠPO 13 s Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky

6. Podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na primárním trhu

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

Příspěvek na podporu zaměstnávání na primárním trhu

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením.

Příprava k práci

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu

Chráněný trh

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je

právníckou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že:

a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,

b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:

- vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
- zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
- neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

Literatura

Zákon o zaměstnanosti č.262/2006 sb.

7. Funkce integračních podniků v Rakousku dle zákona

Od 1. ledna 2016 bylo podle zákona o invalidním zaměstnání (BEinstG) celkem 101 318 příjemců zdravotně postižených osob, z nichž 62 693 bylo samostatně výdělečně činných nebo samostatně výdělečně činných. Ve srovnání s tím na konci roku 2008 bylo celkem 94 034 příjemců zdravotně postižených osob, z toho 62 709 osob samostatně výdělečně činných nebo samostatně výdělečně činných. Počet osob se zdravotním postižením se tak během tohoto období zvýšil.

Počet příjemců zdravotně postižených osob se mírně lišil, ale je v podstatě stejný. Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v užším smyslu (osoby se zdravotním postižením podle BEinstG, OFG, vnitrostátního zákona o invaliditě nebo pasu osob se zdravotním postižením) dosáhl v roce 2014 10 502, v roce 2015 12 073 a 12 397 v roce 2016. Podle registru BEinstG byl registr registrované nezaměstnanosti registrovaných zdravotně postižených osob v roce 2014 8,9%, v roce 2015 9,4% a podle předběžných údajů v roce 2016 9,3%.

Zákon o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (BEinstG)StF: BGBl. Č. 22/1970 (NR: GP XI RV 1418 AB 1478 str. 167. BR: s. 286.)

§ 1. (1) Každý zaměstnavatel, který zaměstnává 25 nebo více zaměstnanců na území spolkové země (§ 4 odst. 1), je povinen najmout alespoň jednu osobu s postižením (§ 2) pro každých 25 zaměstnanců. Tento federální zákon se nevztahuje na mezinárodní organizace ve smyslu § 1 odst. 7 federálního zákona ze dne 14. prosince 1977 o udělení výsad a imunit mezinárodním organizacím, spolkový zákon č. 677/1977.

§ 11 (1) **integrativní podniky** ve smyslu tohoto spolkového zákona jsou místní orgány, veřejné korporace, dobrovolné organizace na ochranu jiných právnických osob, které provozují zařízení k zaměstnání osob se zdravotním postižením, které nemohou vzhledem k povaze a závažnosti zdravotního postižení znovu vstoupit na všeobecný trh práce, ale kde existuje minimální ekonomická životaschopnost.

(2) Integrativní podnik musí umožnit zdravotně postiženým osobám rozvíjet, zvyšovat nebo obnovovat svou schopnost integrace do otevřeného trhu práce.

(3) Spolkový ministr práce, zdravotnictví a sociálních věcí, jako zástupce fondu stanoví pokyny pro financování ze zdrojů fondu jako součást plánu poptávky po zaměstnání v integračních podnicích po dohodě s ostatními rehabilitačními agenturami.

(4) Podpora jak je uvedeno v odst. 1 dílny z prostředků Ausgleichstaxfonds se může probíhat zejména když:

a) příjemce je zaměstnán jako tělesně postižený a je mu vyplácena mzda v souladu s kolektivní smlouvou příslušného oddělení, ve kterém je zaměstnán a je povinně plně pojištěn v souladu s ustanoveními zákona o sociálním zabezpečení;

b) integrační zařízení splňuje požadavky na ekonomické řízení z hlediska staveb a personálu;

c) lékařská, sociální, léčebná a psychologická péče o zaměstnané osoby se zdravotním postižením je zajišťována doprovodnými službami;

d) jsou poskytovány příležitosti k testování práce a odbornému vzdělávání;

e) Subjekt integrační společnosti se zavazuje pracovat v souladu se zásadami ekonomičnosti a hospodářství;

f) právnická osoba integrační podnik je dále povina o obdržných prostředcích z fondu řádně účtovat a vést řádně účetnictví a předložit fondu každý rok rozvahu a finanční plány na následující rok a umožnit Fondu přístup ke všem knihám a dokumentům;

g) integrační podnik nespadá pod minimální přidanou hodnotu stanovenou v pokynech (odstavec 3).

(5) Před přijetím do integrativního podniku, který bude přijímat prostředky z vyrovnávací daně nebo je hodlá přijmout, se sejde tým, který se skládá z člena a zástupce Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, zástupce země (Behindertenhilfe) a vedoucího integrační společnosti, ve kterém má být zdravotně postižená osoba zaměstnána.

Schází se v sídle těchto dílen, ve kterých by měly být zaměstnány registrované osoby se zdravotním postižením, a je-li to požadováno členem týmu, aby byl povolán člověk, který navrhl přijmout postiženého, tak je povolán. Pro zařazení dalších odborníků se čl. 6 odst. 5 poslední věta se použije mutatis mutandis. Neexistuje žádný právní nárok na zařazení osoby s postižením do integračního podniku. Obesílání členů týmu a odborníků lze provádět také pomocí elektronických médií.

(6) Federální ministerstvu práce, zdravotnictví a sociálních věcí vede seznamy o financování jednotlivých integračních podniků z vyrovnávacího fondu pro účely tohoto federálního zákona.

(7) U smluv a výběrových řízení federální vlády, které mohou být provedeny pomocí integračních podniků ve smyslu tohoto spolkového zákona, jsou tyto integrační podniky vyzvány k předložení cenové nabídky nebo je nabídka od nich vyžádána.

Literatura

- **Zákon o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (BEinstG)StF:**
BGBl. Č. 22/1970 (NR: GP XI RV 1418 AB 1478 str. 167. BR: s. 286.)
- **Národní akční plán 2012-2020 Rakouské federální vlády pro provádění úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením**

8. Integrační podniky v Rakousku

Integrační podniky jsou společnosti, které poskytují výdělečnou činnost v Rakousku pro osoby se zdravotním postižením i pro osoby bez zdravotního postižení. V současné době pracuje v integračních společnostech v Rakousku celkem 2 873 lidí, přičemž 70 až 80% těchto osob pracuje v těchto zemích s postižením. Na rozdíl od denních struktur, které jsou také rozšířené v Rakousku, jsou lidé se zdravotním postižením, kteří pracují v inkluzivních společnostech, plně sociálně pojištěni zaměstnanci nebo pracovníci, kteří jsou rovněž odměňováni podle příslušných kolektivních smluv (včetně všech povinností a

práv popsaných v nich)). První integrační společnost byla založena v roce 1977 v Salcburku.

V současné době existuje 8 integrovaných firem v Rakousku (celkem 21 lokalit):

- ABC zakázková výroba v Korutanech (zaměřuje se na zakázkovou výrobu v oblasti obrábění, plastů, mechatroniky, montáže a speciálních strojů)
- GW Sankt Pölten v Dolním Rakousku (zaměřuje se na kovoobrábění, obecnou montáž, elektrickou montáž, konstrukci rozvaděčů a textilní práce)
- GW Wiener Neustadt v Dolním Rakousku (zaměřením je výroba automobilových přívěsů, zámečnictví a svařování, komunální zboží, ražení, montáž rukou a kuchyně)
- Teamwork v horním Rakousku (lokality v Linci, Steyru, Braunau a Riedu) (zaměření na zpracování dřeva, zpracování plastů, služby, balení a malování a renovace)
- GWS Integrační podniky Salzburg (se sídlem v Salcburku, Bruck a.d. Glocknerstrasse a St. Margarethen v Lungau) (důraz je kladen na služby a montáž, reklamní materiál a suvenýr, stejně jako montáž zdravotnické techniky)
- Team Styria (zaměření na kovové inženýrství, výrobu dřeva, elektrotechniku, tiskové služby a správu zařízení)
- GW Integrative Enterprises Tyrol (s místy ve společnosti Vomp a Imst) (zaměřuje se mimo jiné na zpracování kovů, tesařství, šití a výrobu)
- Vídeňské integrační společnosti ve Vídni (se zaměřením na kancelářské služby, digitální média, gastronomii, technologie dřeva, čalounictví a šití a renovace)

Integrační společnosti nabízejí různé moduly. Patří sem:

- Modul zaměstnanosti (to znamená nabízet trvalé zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, integrační společnosti musí konkurovat svým výrobkům a službám na trhu ve volné soutěži)



EVROPSKÁ UNIE

- Modul pro zprostředkování práce a odborné vzdělávání (V těchto modulech získávají kvalifikaci osoby se zdravotním postižením pro umístění na obecném trhu práce tím, že poskytují nezbytnou infrastrukturu ve formě vybavení a personálu. Na podzim roku 2015 bylo v rámci modulu odborné přípravy zahájeno nové zaměření se zahájením "IBL - Integrativní podnikové vzdělávání". Lidem se zdravotním postižením by neměla být poskytována pouze nižší kvalifikace, ale měli by mít také přístup k vysoce kvalitnímu odbornému vzdělávání s dokladem o kvalifikaci. Plánuje se rozšíření tohoto opatření krok za krokem, aby do roku 2021 mohlo být poskytnuto celkem 130 míst pro učňovské vzdělávání. Cílem výcviku je zvýšit schopnost účastníků zprostředkovat absolvování závěrečné učňovské zkoušky)
- Modulové služby (zahrnuje poskytování různých služeb souvisejících s profesionálním začleněním osob se zdravotním postižením)

V integračním podnikání je v současné době zaměstnáno:

- 248 lidí v Tyrolsku, z toho 207 osob se zdravotním postižením (83%) (12 z nich absolvuje odbornou přípravu);
- 412 v Salcburku, z toho 358 osob se zdravotním postižením (86%) (z toho 38 je ve škole);
- 274 v Horním Rakousku, včetně 112 osob se zdravotním postižením (40%) (z toho 12 v odborném vzdělávání);
- v Korutanech 219, včetně 175 osob se zdravotním postižením (79%) (37 v tréninku);
- ve Štýrsku 382, z toho 254 osob se zdravotním postižením (66%) (37 v odborném vzdělávání);
- v Sankt Pölten 506, z toho 358 osob se zdravotním postižením (70%) (32 ve školení);
- ve Vídni 674, včetně 355 osob se zdravotním postižením (52%) (206 v odborné přípravě)

- a ve Wiener Neustadtu celkem 158 osob, z toho 114 osob se zdravotním postižením (72%) (z toho 6 ve vzdělávání).

Celkem zde pracuje 70% osob se zdravotním postižením ve všech integračních společnostech v Rakousku.

Doplňkové výdaje spojené s postižením integračních podniků jsou financovány federálními státy, federálním ministerstvem sociálních věcí, zdravotnictví a ochrany spotřebitelů, veřejnou službou zaměstnanosti, ministerstvem sociálních služeb, Evropským sociálním fondem a Vídeňským fondem pro zaměstnanecké výhody (viz IBÖ 2019: o.S.).

Literatur

- **Integrative Betriebe Österreich (2019):**

Integrative Betriebe. <http://integrative-betriebe.at/index.php> (21.02.2019)

9. Podpora zaměstnávání osobám znevýhodněným v Rakousku

Prémie v plné výši měsíčního vyrovnávacího poplatku příslušného roku jsou udělovány za zaměstnání znevýhodněného postiženého, který ještě studuje jako učeň.

V roce 2011 činila tato prémie 226,- E na každého učně a je vyplácena z vyrovnávacího fondu. Pro rok 2012 byla stanovena z prostředků vyrovnávacího fondu prémie ve výši 232 E.

Osvobození od srážek ze mzdy:

Mzdy zdravotně postižených jsou osvobozeny od odvodu příspěvku na vyrovnávací rodinný fond (Familienausgleichsfonds), od zaměstnavatelského příspěvku (Dienstgeberbeitrag) a nevztahuje se na ně povinnost odvádět komunální daň (Kommunalsteuerpflicht).

Podpora integrace

Pokud zaměstnavatel zaměstná zdravotně postiženého, obdrží příspěvek k nákladům na mzdu. Výše podpory činí max. 1 000 E měsíčně a její vyplácení může trvat max. 3 roky.

Podpora při zajištění pracovního místa

Příspěvek může dosáhnout výše max. 50 % hrubé mzdy a zároveň max. 1 000 euro měsíčně.

Příspěvek na mzdu

Odměna za uzavření nebo prodloužení pracovního poměru zaměstnance, u kterého vzniklo zdravotní postižení, a tím i snížená pracovní schopnost. Náhrada snížené schopnosti může být vyplacena až do výše 50 % hrubé mzdy, max. 650 E.

Podpora vzniku nových pracovních míst

Pokud je k zaměstnání zdravotně postiženého (nebo postiženého, který již ve firmě pracuje) potřeba vytvořit nové pracovní místo, pak se zaměstnavatel může podílet na nákladech na mzdu pouze 50 %. Pokud jde o náklady vzniklé na přizpůsobení pracoviště zdravotně postiženému, pak je hrazeno 100 %.

Technické zázemí, semináře, externí tlumočníci do znakové řeči: hrazeno až 100 % nákladů.

Vedle různých forem podpor mzdových nákladů je poskytována pomoc zaměřená na určité cílové skupiny.

Jde např. o nabídku pracovní asistence pro osoby s psychickým nebo duševním znevýhodněním, pro neslyšící nebo nevidomé a značně zrakově omezené osoby, dále o nabídku osobní asistence na pracovišti, která má osobám s těžkým postižením umožnit účast na výdělečné činnosti nebo absolvovat vzdělání.

Zlepšování spolupráce s podniky

V r. 2009 bylo zahájeno ze strany Spolkového úřadu pro sociální záležitosti plošné poskytování služeb podnikům. V kontextu projektu fit2work bylo vytvořeno podnikové poradenství, které poskytuje služby v zájmu všech nositelů rehabilitace (nositelé sociálního pojištění, Úřad práce, Spolkový úřad pro sociální záležitosti).

Cílem je udržet osoby s postižením co nejdéle na stávajících pracovních místech a iniciovat podniky k zaměstnávání osob s postižením

Literatura

- **Zákon o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (BEinstG)StF:**
BGBl. Č. 22/1970 (NR: GP XI RV 1418 AB 1478 str. 167. BR: s. 286.)

10. Veřejné zakázky v Rakousku – novela dle pokynů EU

Nová směrnice EU o zadávání veřejných zakázek ukládá Rakousku povinnost převést je do vnitrostátního práva a stanovit určité minimální limity. Rakousko bylo v prosinci 2018 v plnění nového zákona o zadávání veřejných zakázek ve skluzu. V roce 2015 došlo k "drobné novele", která se však týkala pouze stavebnictví. V únoru 2017 byl předložen první návrh rakouské federální vlády a novelizovaný návrh Rady ministrů v červnu 2017, oba nebyly přijaty, v Národní radě nepadlo žádné rozhodnutí. V březnu 2018 byl předložen nový návrh Rady ministrů. Právní text v něm obsažený do značné míry odpovídá návrhu z roku 2017. V Národní radě byl odsouhlasen nový zákon o veřejných zakázkách pro Rakousko v dubnu 2018, podobně ve Spolkové radě. Od 21. srpna 2018 je v platnosti nový zákon o zadávání veřejných zakázek. Některá ustanovení však vstoupí v platnost postupně, například pro elektronické přidělování, ustanovení o povinnosti registrace na domovské stránce data.gv.at nebo přijímání a zasílání elektronických faktur. Sociální ekonomika Rakousko (2018: 2) považuje nový zákon o veřejných zakázkách za "spíše pozitivní" pro sociální sektor (viz Sozialwirtschaft Österreich 2018: 1-2).

Záměr zákonodárce jež se má transponovat do vnitrostátního práva je popsán takto:

- Vyhýbání se „golden plating“ tj. nesmí dojít k žádnému zpřísnění směrnice vnitrostátními zákonodárci;
- V rámci možností by měla být zaručena maximální flexibilita;
- Podpora malých a středních podniků (účast malých a středních podniků v postupu: číslo, které je třeba v budoucnu uvést v oznámení o zadání zakázky) a větší zohlednění sociálních, environmentálních a inovačních aspektů (viz Schiefer et al 2018: 9).

Nový zákon o zadávání veřejných zakázek je v zásadě použitelný na zadávání veřejných zakázek na stavební práce, dodávky a služby. Vysvětlivky jasně uvádějí, že alternativní formy plnění veřejné zakázky, jako jsou subvence, jsou stále možné a nespádají do oblasti působnosti zákona o veřejných zakázkách (viz Sozialwirtschaft Österreich 2018: 3). Kromě toho platí, že s výjimkou uplatňování zákona o veřejných zakázkách, tzv. "Reálných dotací", se zde uplatňuje zákon o státní podpoře.

Zákon o zadávání zakázek nabývá účinku, jakmile existuje povinnost poskytovat určitou službu za úplatu, přičemž údaj o tom může představovat sankce za porušení smluvních závazků.

Zákon o zadávání veřejných zakázek se nemusí uplatňovat v případě jednostranných nebo čistých finančních závazků. Také jsou vyloučeny mezi jiným, smlouvy o poskytování služeb v oblasti civilní ochrany, služby veřejné dopravy po železnici a metra, smlouvy o nehospodářských službách obecného zájmu (např. Služby v rámci statutárního systému sociálního zabezpečení, jako jsou léčení) nebo služby v rámci politických kampaní (viz Schiefer a kol. 14-18).

Prahové hodnoty (limity) pro zakázky na dodávky a služby pro zadavatele činí 221 000 EUR, u smluvních dodavatelů 443 000 EUR. Pro speciální služby, včetně sociálních služeb, činí prahová částka 750 000 EUR, od této částky začíná postup s několika společnostmi a s předběžným oznámením. Je-li součet smlouvy mezi 150 000 a 750 000 EUR, musí být v zásadě zahájeno řízení s více společnostmi, přímo může být uděleno méně než 150 000 EUR (viz Schiefer et



EVROPSKÁ UNIE

al., 2018: 19-20). Zásadně by v rámci nového zákona o zadávání veřejných zakázek měly být při zadávání veřejných zakázek zohledněny otázky sociální politiky a nové zákony o veřejných zakázkách také stanoví vyhrazené smlouvy ve prospěch sociální a profesní integrace. Doposud existují rezervované objednávky chráněných dílen nebo integračních společností nebo, pokud většina zaměstnanců má zdravotní postižení. Tato možnost byla rozšířena tak, aby zahrnovala možnost uzavřených smluv, kromě těch, které jsou uvedeny výše, pro organizace, jejichž hlavním účelem je sociální a profesní integrace osob se zdravotním postižením nebo jiných znevýhodněných osob a těch, kteří mají 30% zaměstnanců, kteří pracují na plnění úkolu a jsou zdravotně postižení nebo jinak znevýhodněni pracovníci (viz Sozialwirtschaft Österreich 2018: 4).

Navíc při poskytování zvláštních služeb, včetně sociálních, byly důvody vyloučení zpřísněny. Týká se to například případných střetů zájmů, protisoutěžních dohod nebo nedostatečného plnění dřívějších příkazů. Nový zákon o zadávání veřejných zakázek rovněž zavádí uplatňování horizontálního principu. To znamená, že v každém případě musí být při zadávání zakázky zohledněny také aspekty týkající se kvality, například ve vztahu k otázkám životního prostředí nebo sociální politiky. V případě zadavatelů se jedná o zadávání zakázek na přímé osobní a sociální služby, zadávání veřejných zakázek v místní a regionální veřejné dopravě, opět sociální aspekty, zadávání veřejných zakázek na potraviny a smlouvy o úklidu a čištění budov Ochranné služby (viz Schiefer et al. 2018: 21-26). Kromě toho byl zaveden nový model zajištění kvality, který zohledňuje možnosti uplatňování sociálních kritérií při poskytování dávek (viz Sozialwirtschaft Österreich 2018: 5). Jedním z těchto kritérií může být například udělení štítku, který uvádí, že určité výrobky nebo služby vyrábějí nebo nabízejí osoby se zdravotním postižením.

Pokud jde o smlouvy o sociálních službách, postup může být, že budou v zásadě volně uděleny, avšak v každém případě je nutná analýza případ od případu. Při výběru procesních zásad a mohou být vyžadována osobní kritéria kvality. zásadní je to, že organizace plní společné dobré úkoly, zisky jsou reinvestovány do činnosti podniku. Smlouvy o poskytování sociálních služeb mohou být uzavřeny nejdéle na tři roky, ale opětovné uvedení do provozu je povoleno,

pokud uplynulo nejméně tři roky od posledního zadání zakázky (Sozialwirtschaft Österreich 2018: 5-7).

Schiefer a kol. (2018: 26) uvádějí příklady konkrétních požadavků na kvalitu u sociálních otázek, které lze vzít v úvahu při zadávání veřejných zakázek. Patří mezi ně například specifická kvalita infrastruktury nebo přístupnost pro určité skupiny uživatelů v popisu služby; kritéria způsobilosti, která mají být posouzena v rámci zadávacího řízení, např. kvalifikace zaměstnanců nebo zkušenosti s typem nabízené služby; například emisní kritéria ve výzvě, jako jsou hodnoty emisí nebo jiné smluvní podmínky, například povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením nebo nabízet koučování v pracovní době. Sociální ekonomika Rakouska však odkazuje na skutečnost, že stále je třeba odpovídající lobbování, aby byly zohledněny zvláštnosti uplatňování sociálních kritérií v procesu zadávání veřejných zakázek, a stanovila si cíl vytvořit průvodce pro sociální zadávání veřejných zakázek (který však dosud nebyl nezveřejněn) (viz Sozialwirtschaft Österreich 2018: 8).

11. Sociální družstva v Itálii

V zásadě Evropská komise (2013: 22) definuje družstva jako "nezávislé sdružení osob, které se dobrovolně spojily s cílem dosáhnout společných hospodářských, sociálních a kulturních potřeb a aspirací prostřednictvím společně vlastněného a demokraticky řízeného podniku" (Evropská komise 2013: 22), v němž jsou na rozdíl od společností, jejichž vlastnická práva obvykle drží příslušný investor, vlastnická práva převedena na jiné subjekty (např. Příslušní zaměstnanci, spotřebitelé apod.).

V Itálii existují v zásadě tři typy družstev: družstvo, družstevní konsorcium a společnosti vzájemné pomoci, které mohou být založeny jak fyzickými, tak právníckými osobami. Hlavním rysem je reciprocita, která zavazuje členy družstva k vzájemné podpoře a propagaci. Cílem je vytvořit "lepší podmínky pro členy příslušného družstva (...) než by mohl každý člen dosáhnout na trhu sám" (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.). Italská ústava (článek 45) upravuje zásady a hodnoty, na kterých by měly být založena družstva v Itálii. Uvádí: "Republika uznává sociální funkci kooperativního systému, pokud je založena



EVROPSKÁ UNIE

na principu reciprocity a bez účelu soukromé spekulace. Zákon prosazuje a podporuje rozvoj vhodnými prostředky a zajišťuje jeho zvláštní cíle vhodným dohledem ". Existují právně regulované principy družstev, které je musí dodržovat (pokud jde o sociální družstva založená na zákonu č. 381 z roku 1991, který definuje právní systém sociálních družstev na federální úrovni (kromě různých státních zákonů, např. O dotacích pro družstevní společnost) (viz Kresimon 2016: Z 58-60)).

To znamená, že jedna hlava má jeden hlas, tedy koncentrace vlastnictví družstva v rukou několika málo členů se nepředpokládá a každý člen družstva má v pravidelných shromážděních pouze jeden hlas, bez ohledu na podíl kapitálu, kterým přispívá družstvu. Družstva by v Itálii měly být díky členům demokratická a aktivní. Družstvo je proto povinno podporovat účast všech členů v rozhodovacím procesu v družstvu, přičemž příslušný správní orgán musí být složen převážně z členů družstva. Cílem družstva není maximalizovat zisky, nýbrž podporovat a povzbuzovat své příslušné členy, to znamená vytvářet lepší podmínky (cena, plat, atd.), než by mohl kterýkoli z nich sám na trhu dosáhnout "(Landesverwaltung Südtirol 2017a: oS). Po zrušení družstva není pro členy právně přípustné likvidovat a poté privatizovat aktiva a také prodej není možný. Existuje také možný zákonný daňový odpočet na zisky (zdaněny níž než ostatní podniky - za předpokladu, že jsou reinvestovány v družstvu). Navíc úkolem družstva je propagování jeho členů.

Družstvo je obecně definováno jako "otevřená forma společnosti" (Landesverwaltung Südtirol 2017a: oS), která má umožnit všem, kteří sdílejí stejné principy, zejména reciproční, a kteří jsou schopni přispět k dosažení účelu družstva umožnit požádat o členství. Družstva by měla být navržena a řízena tak, aby byla zachována pro budoucí generace, jejíž pokračování by mělo být zajištěno nedělitelností majetku společnosti a předáváním zkušeností a odpovědností vedoucích pracovníků ze starších k mladším členům družstva.

Družstva jsou zákonem regulována jako nezávislé společnosti, které by se měly řídit samy, ačkoli by se měl hledat příslušnost k družstevnímu svazu. Družstva by se rovněž měly vzájemně podporovat, a to jak z hlediska svého vlastního vývoje, tak z hlediska trhu, na kterém působí. Kromě toho jsou povinni zaplatit 3% svých čistých zisků do vlastních fondů vzájemnosti, což by mělo usnadnit

propagaci a rozvoj kooperačního systému. V neposlední řadě by měl kooperační systém pracovat na podpoře a "rozvoji jednotlivců, rodin, sociálních skupin a společností" (Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.). Členové družstva nebo ti, kteří se chtějí stát členy, musí družstvu přispět minimálním kapitálem 25 eur. Tento kapitál představuje rizikový kapitál, za který musí být jednotliví členové zodpovědní, je však jediným v družstvu, a to i proto, že se jedná o společnost s ručením omezeným (viz Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.).

V podstatě existují různé formy družstev v Itálii, které se liší podle druhu činnosti. Mezi ně patří mezi jiným spotřební družstva, výrobní a pracovní družstva, družstevní společnosti, bytová družstva, dotační a chovatelské družstva, družstevní konsorcia, družstevní záložny, záruční družstva a již zmíněné sociální družstva. Jedná se o zvláštní formu družstev v Itálii a jsou založeny v podstatě na zákonu č. 381 z roku 1991 přijatém italským parlamentem, který upravuje systém sociálního družstva. Schwalb a Theunissen (2013: 79) vidí "další vývoj zásady reciprocity" jako zásadní rozdíl pro jiné formy družstev v Itálii. Činnosti sociálních družstev se nezaměřují na potřeby konkrétní skupiny nebo kategorie (např. Družstevní členové), ale na "obecný zájem společnosti, zkrátka společné dobro" (Schwalb / Theunissen 2013: 79).

Zejména by měly pracovat pro sociální integraci lidí, kteří jsou sociálně znevýhodněni. Toho lze dosáhnout poskytováním sociálních a vzdělávacích služeb, jakož i různých aktivit v odvětví zemědělství, průmyslu, obchodu a služeb. Vždy za účelem pracovní integrace lidí, s nimiž pracujeme (což znamená, že integrace na pracovišti není chápána jako bezpodmínečné umístění na prvním trhu práce, jako v Rakousku, ale jako poskytování trvalých a přiměřených pracovišť pro uvedenou cílovou skupinu) (srov. Schwalb a Theunissen 2013: 79).

Sociální družstva mohou být naopak rozdělena do tří typů: typu A, který je "obecným zájmem komunity, konkrétně lidské podpory a sociální integrace občanů, zejména pro sociálně znevýhodněné osoby racionálním využitím dostupných zdrojů" (Landesverwaltung Jižní Tyrolsko 2017a: oS). Tyto služby jsou poskytovány v sociální, kulturní a vzdělávací oblasti. Na rozdíl od typu B, který je popsán po typu A, není cílem aby byly zahrnuty do pracovního trhu, ale

nabídnout podporu, poradenství a podpůrné služby (viz Kresimon 2016: Z 84-99). Navíc existuje typ C (viz správa země Jižní Tyrolsko 2017a: o.S.).

Kresimon (2016), který sedí ve správní radě sociálního družstva typu A v Terstu, je příkladem aktivit a specifik. Nabízí poradenství, podpůrné a podpůrné služby pro osoby se zdravotním postižením souvisejícími s návykovými látkami, osobám se zdravotním postižením (s cílem začlenění do hlavního vzdělávacího systému) nebo nezletilým (ve formě sdílených komunit pro bydlení ve prospěch místních služeb péče o děti a mládež). Kromě toho provozuje také mateřskou školku, stejně jako provoz obytné komunity.

Typické pro sociální družstva typu A, jak vysvětluje Kresimon (2016: Z 128-134), je veřejné financování, jako v Rakousku (viz Dimmel / Schmid 2013) je poskytování sociálních služeb " externími dodavateli ". Soukromí poskytovatelé sociální péče, v tomto případě sociální družstva, jsou pověřené a financované. Sociální družstva typu A se mohou účastnit veřejných soutěží, protože poskytování sociálních služeb se stále častěji provádí prostřednictvím postupů zadávání zakázek, jak to požaduje právo EU. Například zde uvedené sociální družstvo vytváří více než 80% svého obrátu prostřednictvím poskytování služeb, které byly zadány v rámci postupů zadávání veřejných zakázek. Od vypuknutí a pokračování italské finanční a hospodářské krize v roce 2008 uvádí Kresimon (2016: Z 143-153), že "konkurence v soutěžích vzrostla značně a existují i společnosti, které nejsou nezbytně sociálními družstvy kteří se také zúčastňují soutěží, kde konkurují tradičním sociálním družstvům a tato mají problémy. Tam, kde jsme dříve soutěžili sami, nebo ve dvou nebo třech soutěžích, dnes je jedenáct, dvanáct, třináct, čtrnáct, patnáct soutěžících. "

Závislost na veřejných financích na jedné straně a rostoucí konkurence v kontextu postupů zadávání zakázek na straně druhé znamená, že pro sociální družstva typu A se stále více ztěžuje pozice na trhu, neboť nedostávají zakázky, což by mohlo ohrozit stávající zaměstnance nebo sociální družstvo samo o sobě, kvůli ztrátě příjmů z veřejných prostředků.

Dvě strategie, které společenské družstva typu A v současnosti stále častěji používají ke snížení potenciálních ztrát zdrojů z výběrových řízení, je snaha redukovat závislost na nich a zvýšit vlastní produkci celkového obrátu, například



EVROPSKÁ UNIE

otevřením nových trhů, nebo vytváření sítí a spolupráce, jakož i fúze v rámci postupů zadávání veřejných zakázek s jinými sociálními družstvy (tzv. Bietergemeinschaften). A k tomu je snaha nabídnout služby, které nejsou zadávány prostřednictvím postupů zadávání veřejných zakázek, ale jsou podporovány bez zadávání veřejných zakázek.

Jak již bylo uvedeno, zisk sociálního družstva typu A nesmí být distribuován vlastníkům, ale musí být reinvestován pro účely sociálního družstva. Navíc v sociálním družstvu typu A, které je popisováno, jsou jejich zaměstnanci také partneři (členové / vlastníci), tj. akcionáři v sociálním družstvu (ale nemusí být a také v tomto případě sociálního družstva typu A je vysvětleno, že ne všichni jsou akcionáři (nicméně pouze 5% zaměstnanců není partnery (viz Kresimon 2016: Z 232-233)). Partneři jsou zejména ti, kteří pracují v sociálním družstvu delší dobu, i když nejsou výslovně pojmenováni. Jedenkrát ročně (alespoň!) se koná valná hromada v rámci sociálního družstva typu A. Zde se vytváří jak hospodářská, tak společenská strategie. Všichni partneři v sociálním družstvu mají jeden hlas, bez ohledu na kapitál investovaný (jak je popsáno výše), pomocí něhož mohou hlasovat. Zde je vytvářena strategie jakou by sociální spolek měl v nadcházejícím finančním období naplnit, nebo v jaké oblasti investovat nebo neinvestovat. Valné shromáždění také zvolí představenstvo pro příští rok, které pak převezme vedení sociálního družstva.

Podle Kresimona (2016: Z 201-211) mají zaměstnanci sociálního družstva typu A "dvojitý vztah: máme pracovní smlouvu, která zaručuje, že máme plat, který podle kolektivní smlouvy existuje národní kolektivní smlouva sociálních družstev (...) a pak jsme také partnery ve společnosti, takže je to dvojitý smluvní vztah. "

Základním principem sociálního družstva typu A je "to, že (...) člen není podnikatel, majitel a je tak jako ostatní závislý zaměstnanec, ale (...) každý, kdo investoval kapitál, to je v demokratické struktuře, má právo na spolurozhodování, může volit na Valném shromáždění alespoň jednou ročně, může samozřejmě přicházet s návrhy a může také pracovat pro družstvo "(pro představenstvo, poznámka autora) (Kresimon 2016: Z 218-224). Například dotazovaný pracoval několik let v různých odborech sociálního družstva předtím, než byl zvolen do představenstva. Dva hlavní cíle sociálního družstva

typu A jsou poskytování služeb zaměřených na zvyšování veřejného zájmu, které by měly být realizovány v souvislosti s jeho prací, a závazek k dobrým pracovním podmínkám pro zaměstnance pracující v sociálním družstvu typu A nebo partnery. Například Kresimon (2016: Z 233-238) zmiňuje poskytování dalšího zdravotního pojištění zaměstnancům nebo partnerům sociálního družstva. Tato nabídka byla vyvinuta společně s partnery a následně schválena jednoduchou většinou hlasů (viz Kresimon 2016: Z 20-144).

Druhý typ družstevních družstev v Itálii, kde je předmětem tohoto výzkumu, je typ B. "Jsou to společnosti, jejichž cílem je integrace sociálně znevýhodněných osob do pracovního procesu prostřednictvím zemědělských, průmyslových, obchodních nebo servisních činností (...)" (Südtiroler Landesverwaltung 2017b: oS).

Plangger (2017), rovněž člen představenstva sociálního družstva v Itálii, vyjadřuje cíle sociálních družstev typu B: "Ano, naším primárním cílem je vytvářet pracovní místa, společensky spravedlivé zaměstnání a lidi, kteří s nimi pracují. Dostáváme také spravedlivou mzdu a samozřejmě také lidi, kteří jsou v nejistých životních situacích, kteří jsou nezaměstnaní nebo mají zdravotní postižení, atd., Aby dostali práci. Takže to je naše orientace (...)" (Plangger 2017: Z 278-282).

Sociální družstva typu B jsou navržena tak, aby fungovaly jako "normální" společnosti, aby pokryly své náklady, ačkoli ve veřejném sektoru existují různé podpory, které zlepšují postavení družstevních družstev typu B, které zaměstnávají znevýhodněné pracovníky kteří vyrábějí zboží nebo poskytují služby a pak je prodávají na trhu (viz Schwalb a Theunissen 2013: 80). Sociálně znevýhodněnými osobami jsou ti, kteří z jakéhokoli důvodu nejsou (více) schopni nebo schopni ve fyzickém a psychologickém smyslu vykonávat "běžnou" výdělečnou práci, ale u nichž se předpokládá, že pokud budou dostatečně podporováni aktivitami jako školení se mohou pomocí integračního projektu znovu vrátit na trh. Dále podle zákona č. 381/1991, je pomáháno lidem, jsou-li fyzicky, psychologicky nebo smyslově postiženi (tj. Zdravotně postižení), dále lidem, kteří byli propuštěni z psychiatrické nemocnice nebo podstupují psychiatrickou léčbu v nemocnici a také lidem, kteří se nacházejí v obtížné rodinné situaci, ale jsou v produktivním věku. Podobně podle výše

uvedeného zákona jsou považovány za znevýhodněné osoby odsouzení, kteří jsou ve věznicích uvězněni (viz Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.).

Kresimon (2016: Z 167-169) poukazuje na to, že v Itálii se v současné době diskutuje o tom, zda by se měla rozšířit definice toho, kdo by měl nebo neměl být sociálně znevýhodněný, aby se více lidí dostalo k zaměstnání v rámci sociálního družstva k povolení. U sociálních družstev typu B musí nejméně 30% dotyčných pracovníků pocházet z jedné ze skupin považovaných za sociálně znevýhodněné (viz Kresimon 2016: Z 155). Kromě toho by se měli stát členy sociálního družstva, ale nemusí (viz Landesverwaltung Südtirol 2017b: o.S.). Zatímco přibližně 90% zaměstnanců sociálních družstev typu A jsou také partnery (členy), podíl družstev druhu B je nižší (viz Kresimon 2016: Z 224-225). V zásadě existuje také jednotná kolektivní smlouva pro sociální družstva, která upravuje příslušnou platbu nebo práva a povinnosti těch, kteří pracují v sociálním družstvu. To platí pro všechny zaměstnance sociálních družstev a nerozlišuje se, ke které znevýhodněné skupině patří. To je doprovázeno nárokem na sociální pojištění pro všechny zaměstnance sociálního družstva, tj. důchodové, zdravotní, úrazové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti.. Sociální družstva typu B však zaměstnávají i lidi ze skupiny sociálně znevýhodněných osob, kteří jsou veřejně, částečně nebo zcela podporováni veřejným sektorem, až do získání statutu člena družstva. Od tohoto okamžiku již neexistuje veřejné financování této osoby, avšak jeho plat bude muset být dále vyplacen. (To neovlivňuje podporu sociálních družstev typu B jako organizace).

Někdy to může také přispět k tomu, že sociální družstva typu B, když zaměstnávají takovou osobně dotovanou osobu, nemají (nebo jen mírný) zájem na tom, aby se stala členem družstva (a tak získala práva na účast) (viz Kresimon 2016: Z 224-239 a Schwalb / Theunissen 2013: 80). Sociální družstva jsou koncipována tak, aby odpovídala potřebám příslušným členům. Sociální družstva mohou vytvářet i ti, kteří patří do skupiny sociálně znevýhodněných. Schwalb a Theunissen (2013: 80) popisují sociální družstva jako podniky Multistakeholderů. Stávající správní rada by měla "ideálně (...) odrážet různé zájmy zúčastněných stran" (Schwalb / Theunissen 2013: 80), protože "tak mohou sociální družstva sjednotit ve firmě nabídku a poptávku" (Schwalb / Theunissen 2013: 80). Prostřednictvím této formy mohou ti, kteří patří do

kruhu sociálně znevýhodněných, tj. zejména lidé s postižením nebo duševními nemocemi, aby pomáhat formovat organizaci, ve které pracují (viz Schwalb / Theunissen 2013: 80-81). Organizační struktura sociálních družstev typu B má vliv na jejich řízení, jak uvádí Schwalb a Theunissen (2013: 81), že pokud jsou založeny nebo řízeny skupinou sociálně znevýhodněných pracovníků nebo rodinných příslušníků, někdy i ve správní radě (ačkoli tato hypotéza vyžaduje empirickou zkoušku), kteří mají nedostatečné nezbytné znalosti v oblasti podnikání. Proto nemohou být ekonomicky provozovány, také proto, že jsou trvale v konfliktu mezi podnikatelskými potřebami a posláním plnit sociální poslání. Družstevní svaz, v nichž je organizována většina sociálních družstev v Itálii, se proto stále více snaží předávat odpovídající znalosti (viz Schwalb a Theunissen 2013: 81). Jak bylo uvedeno výše, družstva typu B jsou právně navržena tak, aby se z velké části financovaly prodejem zboží, výrobou zboží nebo nabídkou služeb

Kresimon (2016: Z 245-249) to popisuje takto: "(85) Například 85% našich nákladů jsou platy a masejí odněkud přijít, pocházejí z naší práce, pokud neděláme práci a musíme (...) platit tyto platy, pak zapisujeme červená čísla a zavřeme obchod. Takže naši zaměstnanci musí být produktivní".

Dostávají dotace a příspěvky z veřejného sektoru. Kresimon (2016: Z 176-180) je považuje za nezbytnou podmínku pro to, aby sociální družstva typu B mohly konkurovat jiným "normálním" společnostem na jednom (nebo více) trzích. Je to proto, že spolupracují s lidmi, kteří jsou někdy méně produktivní než "normální" zaměstnanci nebo někdy potřebují podporu jiných zaměstnanců (např. Sociálních pracovníků), což vede k vyšším nákladům.

Sociální družstva druhu B jsou uznávanými neziskovými organizacemi podle italského práva a těší se z těchto daňových výhod. Například neplatí daň z příjmu právnických osob a regionální daň z přidané hodnoty nemusí být zaplacená v mnoha regionech, tj. ani v jižním Tyrolsku. Navíc existují další daňové výhody nebo výjimky. Dále jsou v některých regionech Itálie dotovány také družstva typu B, například na příklad v Jižním Tyrolsku pro vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením nebo podporu sociálních pracovníků při začleňování do zaměstnání. Navíc, jako akreditované neziskové organizace, jsou schopni se zapojit do fundraisingu, získávání darů,

který pak může být dárce odečten od daní. Mohou také zaměstnat členy družstva jako dobrovolníci, kteří jsou pak sociálně pojištěni, ale nedostávají žádnou náhradu odpovídající kolektivní smlouvě. Sociální družstva typu B navíc využívají vedlejších mzdových nákladů. Veřejný sektor financuje neomezené pracovní náklady na dobu neurčitou pro zaměstnance ze sociálně znevýhodněné skupiny (ale pouze pokud mají invalidní zdravotní postižení více než 43% (viz Plangger 2017: Z 96).). To by mělo sloužit jako kompenzace za předpokládanou, nižší produktivitu a pomáhá vyrovnat možná konkurenční nevýhodu na trhu.

Pokud jde o zadávání veřejných zakázek sociálním družstvům typu B, mají také výhody ve vztahu k "běžným" společnostem nebo organizacím (viz Schwalb / Theunissen 2013: 80-81). Veřejné orgány nebo dokonce ty, které vykonávají hospodářskou činnost (např. Podniky, ve kterých je veřejný sektor většinovým vlastníkem), mohou "uzavírat dohody se sociální družstvy typu B pro dodávky zboží a poskytování služeb (...) že tyto dohody vytvářejí rovné pracovní příležitosti pro sociálně znevýhodněné osoby "(Landesverwaltung Südtirol 2017b: oS). V Jižním Tyrolsku je od roku 2011 rovněž zákonem požadováno, aby korporace ve veřejném sektoru vyčlenily podíl dvou procent z hodnoty svých ročních objednávek na zboží a služby sociálním družstvům typu B (nicméně platí to pouze pro částky podprahové hodnoty EU. Například v Rakousku činí tato částka 100 000 EUR za každou zakázku (viz WKO 2017: oS). V Itálii zadavatelé zadávají veřejné zakázky v hodnotě až 200 000 EUR přímo sociálním družstvům (viz Plangger 2017: Z 420) (viz Landesverwaltung Südtirol 2017b: oS).

To znamená, že určitá část smluv ve veřejném sektoru je vyhrazena sociálním družstvům typu B (pro něž jsou určité kategorie zboží a služeb definovány zákonem, které jsou považovány za obzvláště vhodné pro poskytování sociálních družstev typu B) (srov. Lex Browser Jižní Tyrolsko 2017: oS). Navíc existuje možnost, že menší veřejné zakázky na poskytování veřejných služeb mohou být přiděleny sociálním družstvům typu B bez přímého nabídkového řízení (to platí pro celé Itálii) a plnění určitých příkazů - které nemohly být přesně určeny z důvodu výlučné dostupnosti příslušného právního textu v italštině - jsou vyhrazeny veřejným sektorem pouze pro sociální družstva typu B (viz státní správa Jižní Tyrolsko 2017b: o.S. a Schwalb a Theunissen 2013: 81)

Například podle Schwalba a Theunissen (2013: 82) družstva družstva typu B obdrží přibližně 60% svých příjmů z veřejných zakázek, z toho přibližně 40% pochází z prodeje zboží, zboží a služeb na všeobecný trh, Schwalb a Theunissen (2013: 83) také poukazují na to, že "jsou silně závislí na veřejné správě a politice kvůli financování a smlouvám. Často jsou tolerováni pouze jako zastupující agenti veřejných institucí, mají však málo slova v sociální politice a riskují, že se stanou prvními oběťmi opatření na snížení nákladů. "

Další nevýhodou je, že veřejné dotace vyplácené sociálním družstvům typu B jsou obvykle příspěvky na pokrytí deficitu, protože pokud jsou tak ekonomicky úspěšné, že se mohou zcela nebo téměř zcela financovat příspěvky se automaticky znovu sníží. Výsledkem je téměř nemožnost vytvářet rezervy, které by mohly poskytnout finanční polštář v době hospodářské krize nebo stagnace (viz Schwalb / Theunissen 2013: 83).

Pro úplnost je nutno zmínit také družstva druhu C, které jsou sdruženími (s. G., Konsorcie) několika družstev, z nichž 2/3 musí být sociální družstva (viz Landesverwaltung Südtirol 2017a: o.S.).

Literatur

- **Interview Felicitas Kresimon (2016) am 29.09.2016**
- **Interview Sascha Plangger (2017) am 16.02.2017**
- **Landesverwaltung-Südtirol-(2017a):Genossenschaften.**

<http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/genossenschaften/genossenschaften.asp>

- **Landesverwaltung Südtirol (2017b): Sozialgenossenschaften des Typ B.**
<http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/genossenschaften/sozialgenossenschaften-typ-b.asp>
- **Schwalb, Helmut / Theunissen, Georg (2013): Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. Stuttgart.**

12. Závěr

Ve výše uvedených textech byla snaha uvést základní informace o podmínkách sociálního podnikání ve třech zemích, které mají společnou historii a přesto diametrálně rozlišný přístup k této problematice.

Je také nutné sjednotit terminologii, což uvedeme na následujícím příkladu: „Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením zaznamenal se znepokojením v průběhu státního auditu Rakouska 2013 v bodě 44, že asi 19 000 Rakušanů v chráněných dílnách (poznámka: pravděpodobně denní struktury) pracuje mimo otevřený trh práce a získává velmi malou mzdu.“

Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením, si pod pojmem chráněná dílna, představuje něco úplně jiného, než je míněno a realizováno v České republice. Proto bychom v České republice měli používat chráněná pracovní místa na otevřeném trhu práce, kde má pracovník veškeré výhody a práva, jako každý zdravý pracovník.

Tak jako v České republice je tato problematika řešena zákonem. V Rakousku je samostatný zákon „Zákon o zaměstnanosti postižených.“

Zákon o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, společně s federálním zákonem o zdravotním postižení a zákonem o federálním zákonodárství pro osoby se zdravotním postižením tvoří dva nejdůležitější federální zákony pro zaměstnávání zdravotně postižených. Zákon o zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a definuje pojmy jako "příjemci", kompenzační daň, zástupci zdravotně postižených osob a ochrana proti diskriminaci (viz BMASK 2018: o.S.).

Z Rakouských zákonů jasně vyplývá, že považují za zaměstnávání i práci v režimu Tagesstruktur, což je forma, kterou v České republice neznáme. V paragrafu jedenáct zákon definuje integrační podniky, které mají primárně vzdělávací integrační charakter a jsou dotovány státem a zaměstnávají postižené lidi. Jedná se o subjekty spravované místními orgány, veřejnými korporacemi, charitativními organizacemi sociální péče nebo jinými právníckými osobami, kde mohou být zaměstnány osoby se zdravotním postižením, které se kvůli povaze a závažnosti zdravotního postižení ještě



EVROPSKÁ UNIE

nevracejí nebo se nemohou vrátit na trh práce, ale kde existuje ekonomicky životaschopný minimální výkon.

Integrativní společnosti jsou spolufinancovány Vyrovnávacím fondem (Ausgleichstaxfonds), ale musí samy získat část nákladů samy. Lidé se zdravotním postižením, kteří tam pracují, jsou kolektivně zaměstnaní pracovníci nebo zaměstnanci a podléhají plným příspěvkům na sociální zabezpečení. Tím se odlišuje fungování integračního podniku od fungování Tagesstruktur (denní struktury), kde se vyplácí jen kapesné a neexistuje plný závazek sociálního zabezpečení. Lidé, kteří zde pracují jsou podporováni službami, jako jsou lékařské, sociální nebo psychologické. Existují možnosti testování práce a odborné přípravy. Integrativní společnosti se musí vždy řídit hospodářskými a ekonomickými zásadami. (viz RIS 2018: o.S.).

Z výše uvedeného je jasně vidět, že Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením, kritizoval zaměstnávání typu Tagesstruktur (denní struktury), kde se vyplácí jen kapesné a neexistuje plný závazek sociálního zabezpečení. Což je diametrálně rozdílné od praxe „chráněného zaměstnávání“ v České republice, kde má zaměstnanec pracovní smlouvu, zaručenou mzdu včetně zdravotního a sociálního pojištění.

Kolektiv autorů doufá, že tato publikace pomůže k dalšímu rozvoji sociálního podnikání v Evropské unii.