

Integrační sociální podniky v kontextu potřeb politiky zaměstnanosti České republiky - případ Olomouckého kraje

Ondřej Kročil, Miroslav Dopita, Richard Pospíšil

Abstrakt

Sociální podnikání není doposud v České republice legislativně ukotveným podnikatelským konceptem, přesto však sociální podniky nacházejí v českém ekonomickém prostředí své místo. Dle databáze Ministerstva práce a sociálních věcí působí v České republice přes 200 podniků tohoto typu naplňující společensky prospěšné cíle, přičemž jedním z nich je zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. V tomto případě hovoříme o tzv. integračních sociálních podnicích, jejichž zaměření se stalo předmětem předloženého výzkumu. Cílem autorů je vymezit zastoupení integračních sociálních podniků mezi ostatními sociálními podniky ve vybraném regionu České republiky - v Olomouckém kraji, a určit jejich potenciál v kontextu politiky zaměstnanosti České republiky s ohledem na potřeby daného regionu. Pro dosažení tohoto cíle pracuje výzkum s daty 16 podniků působících v Olomouckém kraji a vedených v databázi sociálních podniků Ministerstva práce a sociálních věcí. Získaná data jsou aplikována na údaje dostupné ze statistik Úřadu práce České republiky o počtech uchazečů o volná pracovní místa z řad znevýhodněných osob na trhu práce a volných pracovních míst určených pro tyto osoby. Výzkum ukazuje, že většina zkoumaných podniků má integrační charakter, neboť se zaměřuje na zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v požadované míře, přičemž se jedná zejména o osoby se zdravotním postižením. Právě osoby se zdravotním postižením jsou skupinou, u které v případě Olomouckého kraje panuje vysoký převis nabídky nad poptávkou práce.

Klíčová slova: Integrační sociální podnik, politika zaměstnanosti, znevýhodněné osoby, trh práce

Abstract

Social entrepreneurship is not yet regulated by legislation of the Czech Republic. However, this business approach plays certain role in the Czech economy. According to the database of the Ministry of Labour and Social Affairs, over 200 enterprises of this type are operating in the Czech Republic and fulfill socially beneficial objectives. One of these objectives is employing disadvantaged groups of people in the labour market. In this case, we are talking about so-called work-integration social enterprises. The aim of the research is to define the representation of integration social enterprises among other social enterprises in a selected region of the Czech Republic - in the Olomouc Region, and to determine their potential in the context of the employment policy of the Czech Republic with regard to the needs of the region. To achieve this goal, the authors use the data of 16 enterprises operating in the Olomouc region that are registered in the database of social enterprises of the Ministry of Labour and Social Affairs. The obtained data are apply to the data available from statistics of the Labour Office in the Czech Republic regarding the number of jobseekers from disadvantaged groups in the labor market and vacancies for these persons. The research shows that most of these enterprises fall into the category of work-integration social enterprises, as they focus on employing people disadvantaged in the labour market in the required extent. In this case, dominant group are people with disabilities. At the same time, we identify significant excess of supply over demand for labour of people with disabilities.

Keywords: Work-integration social enterprise, employment policy, disadvantaged groups of people, labour market

1. Úvod

Sociální podnikání je jedním z přístupů, prostřednictvím kterých mohou podniky přispět k řešení naléhavých problémů na globální či regionální úrovni, mezi něž patří, mimo jiné, sociální nerovnost, nezaměstnanost, kriminalita nebo nepříznivé dopady podniků na životní prostředí. Sociální podnikání je stále oblastí, která se potýká s terminologickou nejednotností a různým vymezením.

Přestože daný přístup není součástí legislativy některých zemí, sociální podnik by měl vždy naplňovat určitá kritéria, která ho odlišují od společností, které nemůžeme považovat za sociální. Evropská komise, jako jeden z nejdůležitějších orgánů Evropské unie, vymezuje sociální podnik jako poskytovatele zboží nebo služeb, jehož cílem je spíše dosažení společensky prospěšného cíle spíše než vytvoření

zisku pro jeho vlastníky. Sociální podnik může být přínosným v několika oblastech, například v oblasti integrace osob se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nezaměstnaných, či v poskytování veřejně prospěšných služeb (vzdělávání, zdravotní péče atd.).

Z výše uvedené definice je zřejmé, že ústředním principem tohoto druhu podnikatelské činnosti je naplnění tzv. sociálního pilíře. Sociální podnikání by mělo sledovat také další dva principy tzv. trojí zodpovědnosti, které jsou představeny ekonomickým (úsilí o hospodářskou prosperitu) a environmentálním pilířem (péče o životní prostředí). Princip tzv. trojí zodpovědnosti vysvětlují např. Slaper a Hall (2011).

V souvislosti s ekonomickým principem, tedy vytvářením zisku a jeho následným rozdělením, se nabízí otázka, zda by sociální podnik měl být koncipován jako zisková nebo nezisková organizace. Současná praxe

ukazuje, že oba typy společností jsou široce využívány. Nezisková organizace, která může vytvářet zisk, ale nikoliv za účelem jeho přerozdělování mezi své vlastníky, přirozeně splňuje jedno z kritérií odpovědného podnikání, neboť zisk musí být z velké části využíván k dalšímu rozvoji firmy a jejího společensky prospěšného cíle. Zisková organizace má naopak možnost přerozdělit svůj hospodářský výsledek mezi vlastníky, ale v případě sociálního podniku je tato možnost velmi omezená. Podle našeho názoru však není možné každou neziskovou organizaci považovat za sociální podnik, protože ne každá nezisková organizace je schopna fungovat s ohledem na svou ekonomickou udržitelnost. Odlišný názor zastává např. významný indický podnikatel Atul Tandon, který vnímá každou neziskovou organizaci jako sociální podnik (Chhabra, 2015).

Jedním z možných cílů sociálního podnikání je zaměstnávání osob znevýhodně-

ných na trhu práce - v tomto případě hovoříme o tzv. integračních sociálních podnicích (tento koncept je podrobněji popsán v následující kapitole). Právě integrační sociální podniky se staly předmětem tohoto výzkumu, jehož cílem je stanovit zastoupení integračních sociálních podniků ve vybraném regionu České republiky a určit jejich potenciál v kontextu politiky zaměstnanosti ČR.

2. Rešerše literatury

Sociální podnikání je zkoumáno z mnoha hledisek. Austin, Stevenson a Wei-Skillern (2006) nabídli srovnání klasického obchodního modelu s koncepcí sociálního podniku. Přínosy sociálního podnikání a typologie sociálních podnikatelů analyzovali Zahra, Gedajlovič, Neubaum a Shulman (2009). Noruzi, Westover a Rahimi studovali tento pojem z hlediska jeho vývoje v současném podnikatelském prostředí (2010). Z pohledu teorie sociálního podnikání popsal Yunus, držitel Nobelovy ceny za mír a zakladatel Grameen Bank, model sociálního podnikání založený právě na příkladu této společnosti (Yunus, Moingeon, Lehmann-Ortega, 2010). Limity sociálního podnikání vymežil Saifan (2012).

Jak již bylo uvedeno výše v úvodu tohoto článku, komplexní definice sociálního podnikání se jeví jako velmi problematická, což je způsobeno i skutečností, že existuje více typů podniků, jež můžeme za sociální považovat. Připravovaný zákon o sociálním podnikání v České republice vymezuje dvě formy sociálního podniku - obecný a integrační. Pro srovnání s jinými zeměmi Evropské unie uvádíme, že slovenský zákon o sociálním podnikání definuje dokonce tři typy sociálních podniků, a to energetický sociální podnik, sociální podnik poskytující bydlení a opět integrační sociální podnik. Naopak v rakouské legislativě nalezneme pouze integrační sociální podnik, jinak všeobecně označovaný zkratkou WISE (Work Integration Social Enterprise).

Integrační sociální podnik lze definovat jako podnik, jehož hlavní cíl spočívá v pomoci lidem, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. Tyto podniky je integrují do pracovního a společenského života tím, že jim umožní dělat efektivní práci nebo jinou aktivitu (Nyssens, 2006). Spear a Bidet (2005) poznamenávají, že i mezi integračními sociálními podniky lze najít zásadní odlišnosti, a sice v tom, zda poskytují po určitou dobu odborné zaškolení, dočasné zaměstnání (tedy zaměstnání pouze na určitou dobu) nebo zaměstnání trvalé. WISE se z hlediska svého pojetí odlišují i napříč zeměmi Evropské unie (Davister, Defourny a Gregoire, 2004). Na sociální podniky typu WISE v Hong Kongu se zaměřili také Po-ying Ho a Chan (2010) a na prostředí Irsko O'Hara a O'Shaugh-

nessy. Integrační sociální podniky zahrnují do svého textu také Braunerhjelm a Hamiltón (2012). Sociální podniky jakožto nástroj sociální inkluze se staly předmětem knihy autora Kummitha (2017). Integrační sociální podniky jsou tedy zkoumány z mnoha hledisek a v prostředí různých zemí, z tohoto pohledu si je můžeme dovolit označit za aktuální trend minimálně ve výzkumné oblasti.

Úzké spojení lze najít mezi státní politikou zaměstnanosti a integračním sociálním podnikáním. Jak poukazuje Kuchař (2007), hlavními cíli politiky zaměstnanosti jsou podle zákona o zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti má dle Potůčka (1995) řadu funkcí:

- Příprava pracovních sil pro uplatnění na trhu práce (kvalifikační a rekvalifikační funkce);
- Aktivní ovlivnění trhu práce s cílem zvýšit jeho absorpční schopnost (vytváření pracovních příležitostí);
- Zprostředkování informací o aktuální nabídce a poptávce na trhu práce (zprostředkovatelská funkce);
- Finanční podpora v nezaměstnanosti (paliativní funkce).

Podle toho, jaký jsou tyto funkce státem kombinovány, poté rozlišujeme:

- Pasivní politiku zaměstnanosti, kdy pozornost je věnována zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a nezaměstnaným je poskytována peněžní podpora;
- Aktivní politiku zaměstnanosti, kdy je důraz kladen na vytváření nových pracovních míst a na přípravu pracovních sil pro uplatnění se na trhu práce.

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky, která zastřešuje celou řadu dalších oblastí úzce propojených s konceptem sociálního podnikání. Jednou z nich jsou problémy chudoby a sociálního vyloučení, které Krebs (2010) definuje jako stav, kdy jedinec nebo skupina lidí neparticipuje plně na ekonomickém a sociálním životě společnosti, a/nebo když jejich přístup k příjmu a ostatním zdrojům jim neumožňuje dosáhnout životního standardu, který je považován ve společnosti, v níž žijí, za přijatelný. Stejný autor zároveň uvádí i rizikové faktory, které ovlivňují růst chudoby a sociálního vyloučení. Jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, dlouhodobě nízký příjem, nízkou kvalitu zaměstnání, nízké vzdělání a kvalifikaci, zdravotní postižení, špatný zdravotní stav, stáří či příslušnost k etnickým menšinám.

Při snaze o začleňování těchto skupin do společnosti se opět dostáváme k aktivní politice zaměstnanosti. V souvislosti s ní uvádíme tvrzení Tomeše (2011), podle něhož můžeme v současnosti spatřovat tendenci přechodu politiky zaměstnanosti od pečovatelské k nezaměstnané k for-

mám aktivní politiky zaměstnanosti, jejíž realizace se dotýká všech nezaměstnaných osob, které mohou pracovat a mají zájem o práci. Z této široké skupiny lidí je však velkou pozornost nutné věnovat tzv. zvláštním cílovým skupinám, tedy uchazečům o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči (Tomeš, 2011). Tyto osoby dále v článku nazýváme jako osoby znevýhodněné na trhu práce.

Integrační sociální podniky, které napomáhají začleňovat do společnosti osoby znevýhodněné na trhu práce, mohou získat podporu z veřejných rozpočtů, ať už se jedná např. o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa nebo využití zdrojů z Evropského sociálního fondu, jehož řídicím orgánem je v České republice MPSV. V obou těchto případech se jedná o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Způsoby financování sociálních podniků v zemích Evropy vysvětlují např. Defourny a Nyssens (2010), kdy sociální podniky mohou disponovat jednak zdroji vlastními, a jednak zdroji cizími plynoucími z veřejných rozpočtů.

Jakou mají sociální podniky pozici obecně mezi dalšími subjekty sociální politiky? Tomeš (2010) rozděluje subjekty sociální politiky na dvě základní skupiny:

- Veřejnoprávní subjekty (ústřední orgány státu a samosprávné korporace);
- Soukromoprávní subjekty (ziskové a neziskové).

Zde se dostáváme ke specifickému postavení sociálních podniků, jež jsou součástí tzv. třetího sektoru doplňujícího veřejný a soukromý tržní sektor. Dohnalová, Průša a kol. (2011) uvádějí, že v rámci třetího sektoru jsou rozlišovány dva konceptuální proudy, a sice občanský sektor a sociální ekonomika. Zatímco pro občanský sektor je dle autorů nepřijatelné rozdělování zisku, subjekty sociální ekonomiky tuto možnost v omezené míře mají a stojí tak mezi ziskovými a neziskovými soukromoprávními subjekty.

3. Metody a data

3.1 Stanovené výzkumné otázky

Vzhledem k výše uvedenému cíli byly stanoveny následující výzkumné otázky:

VO1: Jak jsou integrační sociální podniky provázány s politikou zaměstnanosti ČR?

VO2: Jaké je zastoupení integračních sociálních podniků mezi sociálními podniky v Olomouckém kraji, jež jsou uvedeny v databázi spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR?

VO3: Na jaké skupiny znevýhodněných osob na trhu práce se orientují integrační sociální podniky v Olomouckém kraji, jež jsou uvedeny v databázi MPSV ČR, a jak tato orientace odpovídá potřebám politiky zaměstnanosti ČR?

3.2 Použitá data

Jakožto výzkumný vzorek je využito 16 podniků působících v Olomouckém kraji, jež jsou uvedeny v databázi spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Vycházíme z předpokladu, že tyto sociální podniky splňují principy a indikátory uvedené v tabulce 1 a 2 (součástí přílohy tohoto článku). Je možné, že v Olomouckém kraji působí i sociální podniky, které splňují dané principy, avšak v databázi z určitých důvodů zařazeny nejsou (např. neprojevily zájem v ní být uvedeny). Neboť tyto podniky součástí výzkumu nejsou, za cílovou populaci považujeme právě 16 sociálních podniků, jež jsou uvedeny v databázi.

Pro určení, zda se jedná, či nejedná o integrační sociální podnik, vycházíme z podmínky uvedené v tabulce 2, a sice že integrační sociální podnik musí zaměstnávat alespoň 30 % znevýhodněných pracovníků, přičemž se může jednat o zaměstnávání dočasné i trvalé.

Vzhledem k výše uvedenému cíli byla od zkoumaných 16 podniků získána následující data:

- Počet znevýhodněných pracovníků, které podnik zaměstnává;
- Poměr znevýhodněných pracovníků na celkovém počtu pracovníků, které podnik zaměstnává;
- Příčina znevýhodnění těchto pracovníků na trhu práce (tedy na jaké skupiny osob znevýhodněných na trhu práce se podnik zaměřuje).

Získaná data byla aplikována na údaje dostupné ze statistik Úřadu práce České republiky o počtech uchazečů o volná pracovní místa z řad znevýhodněných osob na trhu práce a volných pracovních míst určených pro tyto osoby. Použité statistiky Úřadu práce i vlastní data se vztahují ke stejnému období, a sice k dubnu roku 2018.

Pro přesnější zasazení výzkumného vzorku 16 podniků do kontextu současné situace v oblasti zaměstnanosti v Olomouckém kraji můžeme uvést, že dle údajů platných k 28. 12. 2018 působilo v tomto regionu celkem 142 182 ekonomických subjektů zahrnujících fyzické podnikající osoby, obchodní korporace, příspěvkové organizace, spolky a další subjekty (Český statistický úřad, 2018). Celkový počet zaměstnaných v Olomouckém kraji ve stejném období činil 304 700 osob. 11 integračních sociálních podniků, které byly vymezeny v rámci první výzkumné otázky, a dále s nimi bylo ve výzkumu pracováno, zaměstnávaly v dubnu roku 2018 celkem 279 osob (údaj zahrnuje osoby znevýhodněné na trhu práce i osoby, které za znevýhodněné považovány nejsou). Pokud by stejný počet osob zaměstnávaly i k datu 28. 12. 2018, podílely by se na celkové zaměstnanosti v Olomouckém kraji

v daném období přibližně 0,09 %. Jiného významu však dosahují v kontextu zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce popsaného v kapitole 4.3 tohoto článku.

3.3 Použité metody

Pro dosažení cíle tohoto výzkumu je nezbytné definovat, které skupiny osob považujeme za znevýhodněné na trhu práce, přičemž jejich vymezením se zabývá řada metodik. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací definuje tyto skupiny:

1. Osoby se zdravotním postižením;
2. Mládež a mladí dospělí (ohrožení sociálně patologickými jevy, opouštějící ústavní zařízení aj.);
3. Osoby bez přístřeší;
4. Osoby opouštějící zařízení po výkonu trestu odnětí svobody;
5. Oběti trestné činnosti, domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané;
6. Osoby pečující o osobu blízkou;
7. Osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách;
8. Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle než 1 rok vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR;
9. Další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby.

Daná metodika poskytuje široké spektrum osob znevýhodněných na trhu práce, se kterými se můžeme v reálném životě setkat.

Jiné vymezení používá MPSV v aktuálním dokumentu Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, ve kterém pracuje s těmito skupinami:

1. Mladí (věková skupina do 25 let, resp. absolventi vysokých škol do 30 let věku);
2. Starší osoby (osoby starších věkových skupin, zejména v předdůchodovém věku);
3. Osoby se zdravotním postižením;
4. Sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalitativní.

Dvě výše uvedené metodiky nabízejí průnik skupin osob znevýhodněných na trhu práce, který považujeme za vhodný z hlediska našeho výzkumu. Za osoby znevýhodněné na trhu práce budeme považovat:

- Osoby se zdravotním postižením - jsou uvedeny v obou metodikách;
- Starší osoby (osoby starších věkových skupin, zejména v předdůchodovém věku) - jsou uvedeny pouze v metodice MPSV, ale vzhledem k aktuální situaci na trhu práce a vysokému počtu nezaměstnaných náležejících do této skupiny je považujeme za znevýhodněné;
- Sociálně vyloučení - část bodu 4. metodiky MPSV obsahující zároveň body 3.,

4., 5., 6., 7., a 9. metodiky Komory sociálních podniků;

- Osoby s nízkou kvalitativní (bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním a se základním vzděláním);
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané (12–24 měsíců a nad 24 měsíců).

Statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, se kterými v rámci tohoto výzkumu pracujeme, a které uvádějí pravidelně každý měsíc strukturu uchazečů a volných pracovních míst k poslednímu dni daného období, odpovídají námi uvedenému vymezení, přičemž předpokládáme, že skupina „Sociálně vyloučení“ koresponduje se skupinou „Osoby potřebující zvláštní pomoc“.

Výzkum se opírá o práci s relativní četností pracovníků náležejících do skupin osob znevýhodněných na trhu práce a zaměstnáváných zkoumanými sociálními podniky. Poměr těchto pracovníků na celkovém počtu pracovníků je v případě všech 16 podniků porovnáván s výše zmíněnou hranicí 30 % za účelem zjištění, zda může být podnik označen za sociálně integrační, nebo nikoli.

Pro potřeby třetí výzkumné otázky pracují autoři s daty vyjádřenými v absolutních hodnotách, kdy jsou porovnávány velikosti skupin osob znevýhodněných na trhu práce, jež jsou zaměstnávány zkoumanými 16 podniky, celkový počet uchazečů z řad znevýhodněných osob o volná pracovní místa a počet volných pracovních míst určených pro znevýhodněné osoby na trhu práce.

4. Výsledky

4.1 Sociální podniky a jejich propojení s politikou zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti je úzce propojena se sociální a hospodářskou politikou státu. Ačkoli míra nezaměstnanosti dosahuje v posledních obdobích velmi nízkých hodnot (3,5 % v březnu 2018), čímž je naplňován jeden z cílů hospodářské politiky, u politiky sociální zaměřující se na integraci sociálně vyloučených osob, resp. osob znevýhodněných na trhu práce do společnosti je tento pozitivní vývoj pomalejší. Mezi osoby znevýhodněné na trhu práce lze zahrnout osoby se zdravotním postižením, osoby nekvalifikované či s nízkou kvalitativní, mladé osoby, osoby po skončení rodičovské dovolené, osoby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody aj.

V nejnovější analýze MPSV ČR pro rok 2017 se uvádí, že s poklesem celkové nezaměstnanosti v 1. pololetí daného roku došlo také ke snížení počtu nezaměstnaných náležejících do znevýhodněných skupin, avšak tento pokles byl pomalejší nežli v případě celkové nezaměstnanosti, čímž došlo k nárůstu podílů těchto osob mezi nezaměstnanými.

Důležitým nástrojem pro řešení této problematiky mohou být sociální podniky, kterým je věnován malý prostor v dokumentu MPSV Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Zde se o sociálních podnicích hovoří jakožto o alternativní formě podpory vytváření pracovních míst pro osoby s obtížným přístupem k zaměstnání, která se v současné době rozvíjí. Autoři dokumentu dále uvádějí, že v oblasti sociálního podnikání je nutné najít širší shodu mezi resorty MPSV, MPO a MMR, neboť nezbytné je rozšířit síť poradenství pro začínající sociální podnikatele (ve spolupráci s MPO) a zlepšit sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek (ve spolupráci s MMR).

Neexistence zákona o sociálních podnikání v ČR (jenž je prozatím ve fázi návrhu) znesnadňuje právě posledně zmíněnou oblast, tedy sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek. Veřejné zakázky mohou být vyhrazeny přímo sociálním podnikům, avšak nelze z výše uvedeného důvodu použít pojem „sociální podnik“, ale je nutné přesně definovat, koho zadavatel za sociální podnik považuje. Zde se opět doporučuje využít principů a indikátorů uvedených v tabulce 1 a 2 tohoto článku (SOVZ).

Jako zdroj podpory vzniku integračních sociálních podniků v ČR slouží operační program zaměstnanost řízený MPSV přerozdělovací prostředky z Evropského sociálního fondu.

4.2 Zastoupení integračních sociálních podniků v Olomouckém kraji

Z údajů uvedených v databázi MPSV ČR vyplývá, že na zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce se orientuje většina z celkového počtu 16 sociálních podniků působících v Olomouckém kraji. Na základě těchto dat ovšem není možné určit, zda se jedná ve všech případech o integrační sociální podniky, které musejí zaměstnávat více než 30 % znevýhodněných pracovníků, nebo jsou mezi nimi zastoupeny i podniky obecné, u nichž může být podíl znevýhodněných zaměstnanců nižší. Z tohoto důvodu jsme přistoupili k detailnějšímu výzkumu daných 16 podniků s cílem identifikovat, jaký je podíl jimi zaměstnávaných znevýhodněných osob na trhu práce na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Pro účely tohoto výzkumu byla použita data, která poskytly jednotlivé sociální podniky k datu 30. 4. 2018, přičemž v úvahu nebyly brány údaje o poměru zaměstnanců ze znevýhodněných skupin vůči celkovému počtu zaměstnanců vyjádřeném v průměrných ročních přepočtených počtech zaměstnanců, do kterých se započítávají zaměstnanci s pracovní smlouvou, DPP a DPČ. V rámci předloženého výzkumu tedy byly porovnány počty všech pracovníků zaměstnávaných sociálním podnikem k uvedenému datu (bez ohledu na výši jejich úvazků) s po-

Tab 3: Sociální podniky v Olomouckém kraji uvedené v databázi MPSV ČR

Název podniku	Podíl znevýhodněných pracovníků	Integrační/obecný sociální podnik
Senza Družstvo	70,5 %	integrační
Zahrada 2000	81 %	integrační
Naše Café	89 %	integrační
Centrum rehabilitačních služeb Jitro	53 %	integrační
Reperto Zábřeh	82 %	integrační
Ergones	38 %	integrační
Trend vozíčkářů	51 %	integrační
OZS sociální podnik	100 %	integrační
Pro dotyk	neorientuje se	obecný
BEC družstvo	76,5 %	integrační
VIDA	činnost ukončena	nelze určit
Granites	neposkytnul data	nelze určit
Přirozenou cestou	82 %	integrační
Interwork service	neposkytnul data	Nelze určit
VS Rychleby	83,3 %	integrační
Edukol	neorientuje se	obecný

Zdroj: Vlastní výzkum

četem pracovníků náležejících mezi znevýhodněné osoby na trhu práce zaměstnávaných tímto sociálním podnikem (bez ohledu na výši jejich úvazků). Představitelům všech 16 sociálních podniků byly pomoci elektronické pošty, případně telefonicky, položeny následující dvě otázky:

- Kolik znevýhodněných pracovníků Váš podnik zaměstnává?
- Jaký je podíl znevýhodněných pracovníků na trhu práce na celkovém počtu pracovníků, které Váš podnik zaměstnává?

• O jakou skupinu osob znevýhodněných na trhu práce se ve Vašem případě jedná? Z odpovědí na druhou otázku vychází tabulka č. 3. Pakliže sociální podniky uvedly, že zaměstnávají více než 30 % znevýhodněných pracovníků na trhu práce z celkového počtu jejich pracovníků, byly označeny jako integrační.

Z tabulky č. 3 vyplývá, že z celkového počtu 16 dotazovaných sociálních podniků můžeme za integrační označit 11 podniků. Zbýlých 5 sociálních podniků se buď na integraci znevýhodněných osob neori-

Tab 4: Integrační podniky v Olomouckém kraji a jimi zaměstnávané znevýhodněné skupiny osob

Název podniku	Znevýhodněná skupina osob na trhu práce	Počet zaměstnávaných znevýhodněných osob (v absolutních číslech)
Senza Družstvo	OZP	43
Naše Café	Osoby potřebující zvláštní pomoc (osoby po léčbě se závislostí)	8
Centrum rehabilitačních služeb Jitro	OZP	10
Reperto Zábřeh	OZP	14
Ergones	OZP	15
Zahrada 2000	OZP	39
OZS sociální podnik	OZP	6
Trend vozíčkářů	OZP	23
Přirozenou cestou	OZP	9
VS Rychleby	Osoby potřebující zvláštní pomoc (romky nebo míšenky žijící v romských osadách)	5
BEC Družstvo	Osoby dlouhodobě nezaměstnané	13
Edukol	neorientuje se	obecný

Zdroj: Vlastní výzkum

Tab 5: Velikosti skupin osob znevýhodněných na trhu práce zaměstnáváných zkoumanými sociálními podniky

Znevýhodněná skupiny osob na trhu práce	Velikost skupiny
OZP	159 osob
Osoby potřebující zvláštní pomoc	13 osob
Osoby dlouhodobě nezaměstnané	13 osob

Zdroj: Vlastní výzkum

Tab 6: Uchazeči o volná pracovní místa z řad znevýhodněných skupin osob (v Olomouckém kraji, duben 2018)

Znevýhodněná skupina	Počet uchazečů
OZP	2919
Osoby potřebující zvláštní pomoc	86
Osoby bez vzdělání	15
Osoby s neúplným základním vzděláním	28
Osoby pouze se základním vzděláním	4548
Osoby dlouhodobě nezaměstnané (více než 24 měsíců)	5343
Starší osoby	2624

Zdroj: Úřad práce ČR

Tab 7: Volná pracovní místa určená pro osoby z řad znevýhodněných skupin obyvatel (Olomoucký kraj, duben 2018)

Znevýhodněná skupina	Počet volných pracovních míst
OZP	762
Osoby potřebující zvláštní pomoc	Nelze zjistit
Osoby bez vzdělání	221
Osoby s neúplným základním vzděláním	7
Osoby pouze se základním vzděláním	5013
Osoby dlouhodobě nezaměstnané (více než 24 měsíců)	Nelze zjistit
Starší osoby	Nelze zjistit

Zdroj: Úřad práce ČR, vlastní výzkum

Tab 8: Vztahy nabídky a poptávky práce u znevýhodněných skupin osob na trhu práce v Olomouckém kraji (duben 2018)

Znevýhodněná skupina	Typ vztahu	Velikost převisu
OZP	Převis nabídky	2157 osob
Osoby bez vzdělání	Převis poptávky	206 osob
Osoby s neúplným základním vzděláním	Převis nabídky	21 osob
Osoby pouze se základním vzděláním	Převis poptávky	465 osob

Zdroj: Vlastní výzkum

entuje, nebo neposkytly potřebná data, případně svou činnost již ukončily.

4.3 Význam zkoumaných integračních sociálních podniků z hlediska politiky zaměstnanosti

Následující část výzkumu již pracuje pouze s 11 sociálními podniky, které můžeme označit jako integrační. Pro zodpovězení výzkumné otázky „Na jaké skupiny znevýhodněných

osob na trhu práce se orientují integrační sociální podniky v Olomouckém kraji, jež jsou uvedeny v databázi MPSV ČR, a jak tato orientace odpovídá potřebám politiky zaměstnanosti ČR?“ není dostačující znát podíly znevýhodněných pracovníků uvedené v tabulce č. 3, ale naopak je nutné vyjádřit v absolutních hodnotách, kolik znevýhodněných osob dané sociální podniky zaměstnávají. Odpovědi na obě části výše uvedené výzkumné otázky jsou uvedeny v tabulce č. 4.

Nejrozšířenější znevýhodněnou skupinou osob na trhu práce, na kterou se zaměřují zkoumané sociální podniky, jsou osoby zdravotně postižené. V menší míře jsou poté zastoupeny osoby potřebující zvláštní pomoc a osoby dlouhodobě nezaměstnané. Specifikace skupiny osob potřebujících zvláštní pomoc je uvedena v kapitole 1 tohoto článku. Tabulka č. 5 dále shrnuje počty zaměstnáváných znevýhodněných osob zkoumanými sociálními podniky jakožto součty za příslušné skupiny.

Tabulka č. 6 obsahuje počty uchazečů náležících do jednotlivých skupin osob znevýhodněných na trhu práce, jež byly evidovány jednotlivými pracovišti Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji v dubnu roku 2018.

Zatímco Úřad práce ČR poskytuje pravidelné statistiky uchazečů o volná pracovní místa z řad znevýhodněných skupin osob na trhu práce pro jednotlivá období, údaje o volných pracovních místech určených pro tyto osoby jsou obtížněji zjistitelné, resp. pro některé skupiny osob (osoby potřebující zvláštní pomoc, osoby dlouhodobě nezaměstnané a starší osoby) tato data nelze získat vůbec.

Po porovnání dat uvedených v tabulkách č. 6 a 7 platí, že u OZP a osob s neúplným základním vzděláním panuje převis nabídky nad poptávkou práce. Naopak u osob bez vzdělání a osob pouze se základním vzděláním byl identifikován převis poptávky nad nabídkou práce. Pro osoby potřebující zvláštní pomoc, osoby dlouhodobě nezaměstnané a starší osoby nejsme schopni tyto vztahy vymezit.

Z tabulky č. 8 je patrné, že zejména OZP mohou mít za současné situace na trhu práce problém s profesním uplatněním. Ke zvýšení poptávky po práci OZP napomáhají sociální podniky působící v Olomouckém kraji, jež jsou uvedeny v databázi MPSV, a jež ve zkoumaném období zaměstnávají 159 OZP. Bez jejich přispění by se velikost převisu nabídky nad poptávkou po práci OZP zvýšila na 2316 osob, tedy o 7,37 %. Osoby s neúplným základním vzděláním, u kterých jsme rovněž identifikovali převis nabídky nad poptávkou po práci, se mohou částečně překrývat se znevýhodněnými skupinami, na které se zaměřují zkoumané sociální podniky.

5. Závěr

Sociální podnikání můžeme vzhledem k jeho hojnému zastoupení v odborných publikacích označit za aktuální výzkumný trend. Přesto však lze najít řadu nevyplněných míst, do kterých tyto publikace nezahájí. Jedním z nich je téma, které přináší předložený článek, jehož ambicí je přispět k výzkumu v oblasti propojení sociálního podnikání a politiky zaměstnanosti, a to se zaměřením na vybraný region České republiky - Olomoucký kraj.

Rešerše vybraných dokumentů vytvořených na úrovni MPSV a zaměřených na politiku zaměstnanosti dokládá, že sociálním podnikům není v této oblasti přikládán prozatím dostatečný význam, ačkoli potřeba podpory zaměstnávání znevýhodněných osob z těchto dokumentů vyplývá. Toto tvrzení lze podložit i neexistencí zákona o sociálním podnikání, který se již dlouhou dobu nachází pouze ve fázi legislativního návrhu. Předložený výzkum přitom ukazuje, že sociální podniky jsou důležité z hlediska zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a naplňování potřeb politiky zaměstnanosti. Na příkladu Olomouckého kraje je zřejmé, že integrační sociální podniky, které se staly předmětem tohoto výzkumu, a jež jsou v daném regionu nejrozšířenějším typem sociálního podniku, se mohou stát jedním z efektivních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti státu. Zkoumané integrační sociální podniky výrazně přispívají k integraci OZP, které jsou sociálními podniky v Olomouckém kraji nejčastěji zaměstnanou znevýhodněnou skupinou. OZP mohou mít za současné situace na trhu práce potíže s profesním uplatněním, neboť v jejich případě panuje značný převis nabídky nad poptávkou práce, který by se navíc bez příspěvku sociálních podniků v této oblasti zvýšil o více než 7 %. Důležitá je také skutečnost, že by sociální podniky ze své podstaty měly být ekonomicky soběstačné a neměly by se spoléhat pouze na podporu z veřejných zdrojů. Právě v tom tkví zmíněný potenciál efektivnosti.

Předložený výzkum odhaluje řadu limitů, ale i dalších možných výzkumných příležitostí v této oblasti. Jelikož je obtížné získat data sociálních podniků, není v silách jednotlivců pokrýt všechny regiony státu či dokonce vytvářet časové řady, které by umožnily zkoumat vývoj integrace znevýhodněných skupin osob na trhu práce v sociálních podnicích. Z tohoto důvodu jsme se zaměřili pouze na jeden region a jeden časový okamžik. Dalšími možnými výzkumnými tématy, jež vstala v průběhu realizace výzkumu, jsou mimo jiná motivace sociálních podnikatelů zaměřovat se zejména na jednu znevýhodněnou skupinu osob, kterou jsou OZP, nebo porovnání přínosů a nákladů, jež plynou z činnosti sociálních podniků pro veřejné rozpočty.

Literatura:

Austin J. - Stevenson, H. - Wei-Skillern J. 2006. *Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?* Entrepreneurship Theory and Practice 30(1): 1–22.

Braunerhjelm, P. - Hamilton, U. S. 2012. *Social Entrepreneurship - a Survey of Current Research*. Swedish Entrepreneurship Forum. Dostupné z: http://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2013/03/WP_09.pdf

Český statistický úřad. 2018. *Statistická ročenka Olomouckého kraje - 2018*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-organizacni-statistika-whd-qbtzfmw>

Davister, C. - Defourny, J. - Gregoire, O. 2004. *Work Integration Social Enterprises in the European Union: an Overview of Existing Models*. European Research Network. Dostupné z: https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/90492/1/Work%20Integration%20Social%20Enterprises%20in%20the%20European%20Union_An%20overview%20of%20existing%20models.pdf

Defourny, J. - Nyssens, M. 2010. *Social Enterprise in Europe: At the Crossroads of Market, Public Policies and Third Sector*. Policy and Society 29(3): 231–242.

Dohnalová, M. - Průša, L., et al. 2011. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer.

European Commission. *Social Enterprises*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en

Chhabra, E. 2015. *Social enterprise vs. non-profits: is there really a difference?* Forbes. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/eshachhabra/2015/01/31/social-enterprise-vs-non-profits-is-there-really-a-difference/#1ce1f4d6628e>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. Osoby znevýhodněné na trhu práce. Dostupné z: <http://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodne-ne-na-trhu-prace/>

Krebs, V. 2010. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.

Kučař, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

Kummitha, R. K. R. 2017. *Social Entrepreneurship and Social Inclusion*. Palgrave Macmillan.

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky. 2017. *Nový zákon o sociálnom podnikaní*. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/novy-zakon-socialnom-podnikani.html>

MPSV ČR. 2017. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2017*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf

MPSV ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politika-zamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Noruzi, M. R. - Westover, J. H. - Rahimi, G. R. 2010. *An exploration of social entrepreneurship in the entrepreneurship era*. Asian Social Science 6(6): 3–10.

Nyssens, M. 2006. *Social Enterprise. At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*. London: Routledge.

O'Hara, P. - O'Shaughnessy, M. *Work Integration Social Enterprises in Ireland*. Dostupné z: <https://www.ucc.ie/en/media/research/centreforcooperativestudies/docs/WorkIntegrationSocialEnterprisesinIreland.pdf>

Potůček, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Po-Ying Ho, A. - Chan, K. 2010. *The Social Impact of Work-Integration Social Enterprise in Hong Kong*. International Social Work 53(1): 33–45.

Slaper, T. F. - Hall, T. J. 2011. *The Triple Bottom Line: What Is It and How Does It Work?* Indiana Business Review 86(1): 4–8.

SOVZ. *Podpora přístupu sociálních podniků*. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-socialnich-podniku-v-zadavani-verejnych-zakazek/>

Spear, R. - Bidet, E. 2005. *Social Enterprise for Work Integration in 12 European Countries: a Descriptive Analysis*. Annals of Public and Cooperative Economics 76(2): 195–231.

TESSEA. *Indikátory*. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/indikatory>

Tomeš, I. 2010. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál.

Tomeš, I. 2011. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál.

Úřad práce ČR. 2018. *Statistiky nezaměstnanosti*. Měsíční. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Yunus, M. - Moingeon, B. - Lehmann-Ortega, L. 2010. *Building social business models: lessons from the Grameen experience*. Long Range Planning 43(2–3): 308–325.

Zahra, A. S. - Gedajlovic, E. - Neubaum, D. O., Shulman, J. M. 2009. *A typology of social entrepreneurs: motives, search processes and ethical challenges*. Journal of Business Venturing 24(5), 519–532.



Autor Mgr. Ondřej Kročil (ondrej.krocil@upol.cz) působí na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (Department of Applied Economics, Faculty of Arts, Palacký University Olomouc), Křížkovského 511/10, 771 48 Olomouc, Česká republika. Hlavní oblastí jeho profesního zájmu je v současné době koncept sociálního podnikání se zaměřením na integrační sociální podniky.



Autor Doc. Mgr. Miroslav Dopita, PhD. (miroslav.dopita@upol.cz) působí na Katedře sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (Department of Sociology, Andragogy and Cultural Anthropology, Faculty of Arts, Palacký University Olomouc), Křížkovského 511/10, 771 48 Olomouc, Česká republika. Odborně se věnuje oblasti sociologie výchovy, sociologie práce a sociologie organizace a to v kontextu vzdělávání dospělých. V posledních letech se věnuje otázkám pracovníků vysokých škol, kteří jsou rovněž zasaženi pravidly chodu organizací.



Autor Doc. Ing. Richard Pospíšil, PhD. (richard.pospisil@upol.cz) působí na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (Department of Applied Economics, Faculty of Arts, Palacký University Olomouc), Křížkovského 511/10, 771 48 Olomouc, Česká republika. Hlavní oblastí jeho profesního zájmu je veřejná ekonomika se zaměřením na Českou republiku i Evropskou unii.

Přílohy

Příloha č. 1

Tab 1: Principy sociálního podniku

Princip	Význam
Sociální dopad	Provádění činnosti prospěšné pro společnost nebo specifickou skupinu znevýhodněných lidí.
	Zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce (v případě WISE)
Ekonomický dopad	Případný zisk je použit primárně pro další rozvoj podniku
	Autonomie v manažerském rozhodování
	Alespoň část výnosů musí tvořit tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb
	Schopnost zvládat ekonomická rizika
Dopad na životní prostředí a místní společnost	Zohledňování environmentálních dopadů činnosti podniku
	Spolupráce sociálního podniku s místními subjekty

Zdroj: MPSV ČR, TESSEA

Příloha č. 2

Tab 2: Indikátory sociálního podniku

Oblast	Indikátor
Sociální	Zaměstnanci jsou pravidelně a systematicky informováni o činnosti podniku, o jeho příjmech a naplňování veřejně prospěšné činnosti
	Lidé ze znevýhodněných skupin tvoří alespoň 30 % všech zaměstnanců (v případě WISE)
Ekonomická	Více než 50 % je použito na další rozvoj podniku a naplňování veřejně prospěšného cíle
	Management je ve svém rozhodování nezávislý na okolních subjektech
	Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb tvoří alespoň 30 % celkových výnosů podniku
	Podnik používá jednu ze standardních metod ekonomického managementu nebo managementu rizik
Životní prostředí a místní společnost	Podnik má zformulované principy politiky ohleduplné k životnímu prostředí a v praxi je naplňuje
	Podnik komunikuje a spolupracuje s místními subjekty

Zdroj: MPSV ČR, TESSEA

Navýšení příspěvku na péči ve III. a IV. stupni závislosti vstupuje v účinnost

Legislativní proces dlouho očekávané změny zákona o sociálních službách byl dokončen. Zákon č. 47/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, byl uveřejněn ve Sbírce zákonů. Výše příspěvku na péči se mění následovně:

- Od 1. dubna 2019 se zvyšuje příspěvek na péči pro osoby ve IV. stupni závislosti z dosavadních 13 200 Kč na 19 200 Kč. Toto zvýšení se týká osob, kterým nejsou poskytovány pobytové sociální služby. Osobám, kterým poskytuje pomoc poskytovatel pobytových sociálních služeb (domov pro osoby se zdravotním postižením, domov pro seniory, domov se zvláštním režimem, chráněné bydlení nebo sociální služby ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče), dětský domov nebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu bude i nadále náležet příspěvek na péči ve výši 13 200 Kč.
 - Od 1. července 2019 se zvyšuje příspěvek na péči pro osoby ve III. stupni závislosti, a to z dosavadních 9900 Kč na 13 900 Kč u dětí a z 8800 Kč na 12 800 Kč u dospělých. Také toto zvýšení se týká osob, kterým nejsou poskytovány pobytové sociální služby.
- „Populace stárne a personální i lůžkové kapacity pobytových sociálních služeb již pomalu nestačí pokrýt poptávku. Navýšením příspěvku podpoříme právě ty neformální pečovatelské, kteří 24 hodin denně a 7 dní v týdnu pečují doma o nejsložitější a nejtěžší případy ve III. a IV. stupni závislosti. S ohledem na demografická data jsme přesvědčeni, že posilování neformální péče představuje správný trend,“ sdělila ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová (ČSSD). Ke zvýšení příspěvku na péči dojde automaticky. To znamená, že není třeba, aby o něj příjemci žádali. Poprvé vyplatí Úřad práce ČR zvýšenou částku v průběhu dubna 2019. Klienti, kterých se tento krok týká, obdrží v nejbližších dnech informaci prostřednictvím dopisu. Stejný postup bude platit i v případě zvýšení příspěvku na péči od července. V únoru 2019 vyplatil ÚP ČR téměř 360 500 těchto dávek v celkovém objemu 2108 mil. Kč. Z toho 50 483 příspěvků pobírali lidé ve IV. stupni a 85 174 ve III. stupni závislosti. Jedná se o nejvýznamnější finanční pomoc se zajištěním podpory a péče.

Zdroj: MPSV