

MEZINÁRODNÍ PROJEKT
PRAHA-VÍDEŇ



PROBLEMATIKA
ZAMĚSTNÁVÁNÍ
A PRACOVNÍ INTEGRACE
OSOB OHROŽENÝCH
DROGOVOU
ZÁVISLOSTÍ

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA



KOMPARATIVNÍ ANALÝZA

PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ
A PRACOVNÍ INTEGRACE OSOB
OHROŽENÝCH DROGOVOU ZÁVISLOSTÍ

Autoři: Marcel Ambrož, Vojtěch Betka,
Amalie Pavlovská, Vilma Šilarová,
Jan Morávek, Markéta Nekolová,
Juraj Ševčík

Grafika & sazba: www.xichtu.com

Tisk: Tiskárna BCS, s.r.o.

2012

ZA SPOLUPRÁCI PŘI REALIZACI PROJEKTU PRAHA – VÍDEŇ
DĚKUJEME SOCIÁLNĚ EKONOMICKÝM PODNIKŮM:
FIX UND FERTIG SUCHTHILFE WIEN GMBH,
GABARAGE UPCYCLING DESIGN
A ORGANIZACI WIENER BERUFSBÖRSE (WBB).

PŘEDMLUVA

V roce 2007 absolvoval realizační tým *Pracovní a sociální agentury SANANIM (PSA)* stáž v organizaci *Verein Wiener Sozialprojekte* (od 1. 1. 2012 *Suchthilfe Wien GmbH.*) s cílem získat bližší poznatky o programu *Fix und Fertig*, který je od roku 1993 etablován jako *Sozialökonomischer Betrieb*¹ (SÖB) poskytující možnost zaměstnání cílové skupině osob ohrožených drogovou závislostí.

Na této bázi vznikla idea realizace společného projektu, který by umožnil výměnu zkušeností z oblasti zaměstnávání cílové skupiny a získání know-how rakouského partnera a jiných obdobných programů ve Vídni (Rakousku), kde služby zaměřené na (re)integraci a vstup na trh práce existují od 80. let minulého století.

Tento dokument vznikl v rámci mezinárodního projektu *Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí*, CZ.1.04/5.1.01/51.00107. Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OPLZZ a státního rozpočtu ČR.

Text je členěn do tří samostatných částí, které metodou komparativní analýzy mapují problematiku zaměstnávání osob ohrožených drogovou závislostí z různých úhlů:

► První část se zabývá porovnáním vybraných nástrojů protidrogových politik a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na sociální (re)integraci a zaměstnávání osob z cílové skupiny ve Vídni a Praze. Dále se zaměřuje na síť služeb a možností pro klienty z cílové skupiny v obou hlavních městech. Další část tohoto oddílu detailně popisuje fungování *SÖB Fix und Fertig*, jako příkladu dobré praxe a osvědčeného modelu zaměstnávání osob ohrožených závislostí, v porovnání s vybranými službami v Praze.

► Druhá část tohoto dokumentu se snaží identifikovat příležitosti pro zavedení obdobných programů typu *Sozialökonomische Betriebe (SÖB)* do českých podmínek. Součástí textu je také návrh financování sociálních firem (jako ekvivalentu SÖB) v ČR.

► Třetí část práce se zabývá právním zakotvením SÖB v Rakousku a doporučením pro obdobnou úpravu v rámci zákona o zaměstnanosti v ČR.

¹ Sociálně ekonomický podnik



PRVNÍ ČÁST

MARCEL AMBROŽ, VOJTĚCH BETKA,
AMALIE PAVLOVSKÁ, VILMA ŠILAROVÁ

OBSAH

1. ÚVOD	10
1.1. Popis současného stavu zaměstnávání cílové skupiny v ČR	11
2. CÍLOVÁ SKUPINA INDIKOVANÁ PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ V ČR	12
2.1. Vymezení	12
2.2. Charakteristiky	12
2.2.1. Velikost cílové skupiny	12
2.2.2. Věk	12
2.2.3. Vzdělání	12
2.2.4. Bydlení	13
2.2.5. Zaměstnání	13
2.2.6. Kriminalita	13
2.2.7. Shrnutí	13
3. PROTIDROGOVÁ POLITIKA – SROVNÁNÍ RAKOUSKA (VÍDNĚ) A ČR (PRAHY)	14
3.1. Rakousko, Vídeň	14
3.1.1. Protidrogová politika Rakouska	14
3.1.2. Protidrogová politika hl. m. Vídně	15
3.1.3. Protidrogová politika ČR a Prahy	17
3.1.4. Shrnutí	18
4. PROBLÉMOVÍ UŽIVATELÉ DROG (PUD) A ŽADATELÉ O LÉČBU SROVNÁNÍ RAKOUSKA (VÍDNĚ) A ČR (PRAHY)	19
4.1. Vybraná data a jejich srovnání	19
4.2. Situace v Rakousku a ve Vídni	21
4.2.1. Problémové užívání drog (PUD) – definice dle EMCDDA a rakouské vymezení	21
4.2.2. Zdroje dat o PUD	21
4.2.3. Výdaje na protidrogovou politiku	21
4.3. Situace v ČR a Praze	22
4.3.1. Problémové užívání drog – PUD – definice dle EMCDDA a české vymezení	22
4.3.2. Zdroje dat o PUD	22
4.3.3. Výdaje na protidrogovou politiku	23
4.3.4. Shrnutí	24
5. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (PZ)	25
5.1. Vybraná opatření PZ v Rakousku	25
5.1.1. Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)	25
5.1.2. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	25
5.2. Nástroje PZ v ČR	30

5.2.1. Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ).....	30
5.2.2. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ).....	30
5.3. Výdaje na APZ.....	30
5.3.1. Rakousko	30
5.3.1. Česká republika	32
5.4. Shrnutí	33
6. SLUŽBY VĚNUJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ CÍLOVÉ SKUPINY	34
6.1. Služby ve Vídni	34
6.1.1. Úřad práce města Vídně – Arbeitsmarktservice (AMS) Wien	34
6.1.2. Wiener Berufsbörse (WBB).....	34
6.1.3. Gabarage Upcycling Design.....	36
6.1.4. Možnosti a cesta klienta hledajícího zaměstnání ve Vídni za pomoci sítě služeb ..	39
6.2. Služby v Praze	40
6.2.1. XTP – externí terénní programy	40
6.2.2. Pracovní program při KC SANANIM.....	40
6.2.3. Restart Prev Centrum	41
6.2.4. Možnosti a cesta klienta hledajícího zaměstnání v Praze za pomoci sítě služeb ..	41
6.3. Shrnutí	41
7. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	43
7.1. Vídeň: popis SÖB Fix und Fertig.....	43
7.2. Vznik Fix und Fertig pohledem jeho zakladatele Waltera Wojcika.....	43
7.3. Popis činnosti Fix und Fertig.....	44
7.3.1. Cíle.....	44
7.3.2. Popis provozů.....	45
7.3.3. Hospodářské výsledky	52
7.3.4. Druhy pracovního uplatnění klientů ve Fix und Fertig.....	54
7.3.5. Sociální práce	56
7.4. Praha: PSA, Café Therapy	59
7.4.1. Pracovní a sociální agentura SANANIM (PSA).....	59
7.4.2. Café Therapy SANANIM Charity Services s. r. o.	61
7.4.3. Shrnutí	63
8. ZÁVĚR.....	66
Bibliografie.....	68

1. ÚVOD

Nechceme lhostejně míjet ty, kteří ztratili víru v sebe, druhé, lidskou existenci. Ty, kteří na své cestě životem hledali útočiště u drogy a poznali i její odvrácenou tvář, která se objevuje s neúprosnou logikou – tvář utrpení, bolesti, samoty, nesvobody, smrti. Chceme podat pomocnou ruku všem, kteří na to čekají, kteří volají své SOS. A varovat ty, pro které je droga symbolem magického neznáma romantické vzpoury, únikem z nepřátelské skutečnosti.

Programové prohlášení o. s. SANANIM

SANANIM o. s. vznikl v roce 1990 a do dnešní doby provozuje více než 11 základních programů poskytujících odborné služby klientům. SANANIM jako první organizace v ČR začal poskytovat komplexní systém služeb zaměřený na celé spektrum klientů – Terénní programy, Romský terénní program, Kontaktní centrum, Specializované ambulantní služby CADAS, Terapeutická komunita Karlov, Terapeutická komunita Němčice, Denní stacionář, Doléčovací centrum, Doléčovací centrum pro matky s dětmi, Poradna pro rodiče, Pracovní a sociální agentura, Centrum pro osoby v konfliktu se zákonem, Drogové informační centrum. Každoročně využije jeho služeb přes 7 000 klientů, převážně uživatelů drog; za 20 let jde o téměř 60 tisíc klientů a 60 % z těch, kteří prošli ambulantní nebo pobytovou léčbou, dnes vede normální život bez drog (www.sananim.cz).

Od r. 2004 se díky podpoře aktivní politiky zaměstnanosti ze strany EU otevřely možnosti zaměřit se více na otázky spojené s pracovním uplatněním bývalých uživatelů návykových látek nebo stabilizovaných osob ze substitučních programů. Těmito otázkami se v ČR zabývaly především programy následné péče, nicméně vzhledem k omezené kapacitě pracovišť neodpovídal tento přístup potřebě.

Situace na trhu práce a v přístupu ke vzdělání je pro bývalé uživatele stále obtížnější. Po úspěšné léčbě či úspěšném fungování v substitučním programu mají klienti na jedné straně vysokou šanci překonat svou sociální exkluzi (najít pracovní uplatnění v normálním životě bez drog a integrovat se do společnosti), na druhé straně mají v důsledku své předchozí dlouhodobé drogové „kariéry“ často sníženou schopnost tuto příležitost naplnit (nedostatek kvalifikace, nedostatek pracovních návyků a dovedností, záznamy v trestním rejstříku, malá schopnost jednání s úřady, nízká znalost postupů a formálních požadavků atd.). Neúspěch v pracovním uplatnění je často vede k návratu k „drogovému“ způsobu života.

Založení Pracovní a sociální agentury (PSA) umožnilo vytvořit „nadstavbu“ doléčovacích a substitučních programů, která uzavírá komplexní systém léčby uživatelů návykových látek v ČR.

1.1. Popis současného stavu zaměstnávání cílové skupiny v ČR

Zatímco zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice legislativně ošetřeno, zaměstnávání osob ohrožených sociální exkluzí doposud nemá pevný právní rámec. Řada projektů se v posledních letech věnovala tomuto tématu díky prostředkům z Evropského sociálního fondu (ESF), především v rámci *Aktivní politiky zaměstnanosti* zaměřující se na zpřístupnění trhu práce široké skupině obtížně zaměstnatelných osob.

Přesto však pro určité cílové skupiny stále nejsou zavedeny vhodné metody práce a neexistuje organizačně technické zázemí a možnosti, včetně výše zmíněných legislativních podmínek řešení problémů se začleněním na trh práce a do společnosti. K těmto skupinám patří i osoby závislé/ohrožené závislostí na návykových látkách. Z pohledu resocializace, neodmyslitelně spojené s nalezením zaměstnání, je pro tyto osoby volný trh práce v řadě případů bez vnější pomoci nedostupný, k čemuž přispívají i další znevýhodňující faktory – především záznam v rejstříku trestů (RT), nízké vzdělání a zdravotní komplikace (fyzické i psychické) způsobené užíváním návykových látek.

V neposlední řadě dlouhodobá nezaměstnanost a důsledky z toho vyplývající – ztráta pracovních návyků a denní struktury, existenciální krize, setrvávání v rizikovém způsobu života – vedou k sociální izolaci a v řadě případů je tento proces již nevratný.



2. CÍLOVÁ SKUPINA INDIKOVANÁ PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ V ČR

2.1. Vymezení

CÍLOVOU SKUPINU TVOŘÍ OSOBY:

- ▶ abstinující od návykových látek (NL); ve většině případů po ukončení dlouhodobé rezidenční léčby nebo abstinující od NL nejméně 3 měsíce
- ▶ v substituční léčbě
- ▶ aktuálně užívající NL

2.2. Charakteristiky

2.2.1. VELIKOST CÍLOVÉ SKUPINY

Velikost cílové skupiny lze orientačně odvodit z počtu osob vyhledávajících léčebná zařízení – nízkoprahová, ambulantní a pobytová – v ČR a v Praze. V r. 2010 požádalo o léčbu celkem 9.005 uživatelů drog v ČR a 1.593 v Praze. Z nich 4.362 v ČR a 705 v Praze vyhledalo léčebné služby poprvé. Ženy tvoří stabilně přibližně třetinu žadatelů o léčbu (*Studničková, Petrášová, 2011*).



2.2.2. VĚK

Věkový průměr žadatelů mírně stoupá. V r. 2010 byl průměrný věk prvožadatelů 25,7 roku a všech žadatelů 27,3 roku, což znamená zvýšení o 4 roky od r. 2002. Nejpočetnější věkovou skupinou byly v r. 2010 osoby ve věku 25–39 let, které tvořily přibližně polovinu všech žadatelů (*Mravčík et al., 2011*).

Ve statistice klientů PSA SANANIM byla v r. 2010 také nejpočetnější skupina klientů v rozmezí 25 až 39 let, která se na celkovém počtu klientů podílela ze 68 %. Průměrný věk byl 30 let, tedy lehce vyšší než u všech žadatelů o léčbu. Ženy zde byly zastoupeny 42 %.

2.2.3. VZDĚLÁNÍ

Z hlediska vzdělání bylo v r. 2010 mezi léčenými uživateli drog v Pra-

ze přibližně 54,5 % osob pouze se základním vzděláním; 51 % žen a 37 % mužů (*Studničková, Petrášová, 2011*).

51 % klientů PSA SANANIM mělo v r. 2010 dokončené pouze základní vzdělání; 57 % žen a 40 % mužů. Střední odborné učiliště dokončilo 37 % klientů; 40 % mužů, 34 % žen. Střední vzdělání s maturitou dokončilo 12,6 % klientů; mužů 13 % a žen 9 %.

2.2.4. BYDLENÍ

Z hlediska bydlení lze rozdělit žadatele o léčbu v r. 2010 v ČR na osoby bez domova – 13,6 %, osoby ubytované v zařízeních (věznice, ústavy, azylové domy, ubytovny apod.) – 9,7 % a osoby suvedeným stálým bydlištěm – 45,3 %. Třetina (21,3 %) klientů žije s rodiči, 19,3 % uvedlo, že žijí sami. 7,4 % žadatelů o léčbu uvedlo, že žijí společně s dětmi (*Mravčík et al., 2011*).

2.2.5. ZAMĚSTNÁNÍ

Více než polovina žadatelů o léčbu v ČR v r. 2010 byla nezaměstnaná nebo vykonávala příležitostné práce (59,8 %), v Praze to bylo o 10 % méně (50,8 %) (*Studničková, Petrášová, 2011*).

2.2.6. KRIMINALITA

Významným omezujícím faktorem pro vstup klientů z cílové skupiny na volný trh práce je záznam v rejstříku trestů (RT), který mělo v r. 2010 48 % klientů PSA (35 % žen, 57 % mužů)

V r. 2010 byla dokončena dotazníková studie zaměřená na výzkum sekundární drogové kriminality, z níž vyplynulo, že nejčastějším trestným činem uživatelů drog (UD) jsou krádeže (83 %), a to především v obchodech, vloupáním do automobilů nebo do jiných objektů. Z násilných nebo vražd nebyly UD spáchány ani jednou. 70 % dotazovaných alespoň jedenkrát kradlo, 20 % neoprávněně drželo platební kartu, spáchalo úvěrový podvod nebo poškozovalo cizí věc (*Mravčík et al., 2011*).

2.2.7. SHRNUTÍ

Cílovou skupinu indikovanou pro podporované zaměstnání tvoří osoby, které lze rozdělit do tří hlavních částí:

1. Abstinující od návykových látek (NL)
2. Klienti substitučních programů
3. Aktivní uživatelé NL.

Velikost cílové skupiny lze orientačně odvodit z počtu osob vyhledávajících léčebná zařízení – nízkoprahová, ambulantní a pobytová – v ČR a v Praze. V r. 2010 požádalo o léčbu celkem 9.005 uživatelů drog v ČR a 1.593 v Praze. Z nich 4.362 v ČR a 705 v Praze vyhledalo léčebné služby poprvé. Ženy tvoří stabilně přibližně třetinu žadatelů o léčbu.

Věkový průměr žadatelů mírně stoupá (*Studničková, Petrášová, 2011*). Ve statistice klientů PSA SANANIM byla v r. 2010 nejpočetnější skupina klientů v rozmezí 25 až 39 let, celkem tvořila 68 % a průměrný věk činil 30 let.

Z hlediska vzdělání bylo v r. 2010 mezi léčenými uživateli drog v Praze přibližně 43 % osob s pouze základním vzděláním; z klientů PSA dokončilo v r. 2010 pouze ZŠ 51 % klientů. Více než polovina žadatelů o léčbu v ČR v r. 2010 byla nezaměstnaná nebo vykonávala příležitostné práce (59,8 %), v Praze to bylo o 10 % méně (50,8 %) (*Studničková, Petrášová, 2011*).

Typickým léčeným klientem v r. 2010 byl nezaměstnaný muž mezi 25 až 30 lety, s dokončeným základním vzděláním, z Prahy nebo středních Čech, se stálým bydlištěm, žijící sám či s rodiči a užívající několikrát týdně, především injekčně, pervitin (*Mravčík et al., 2011*).

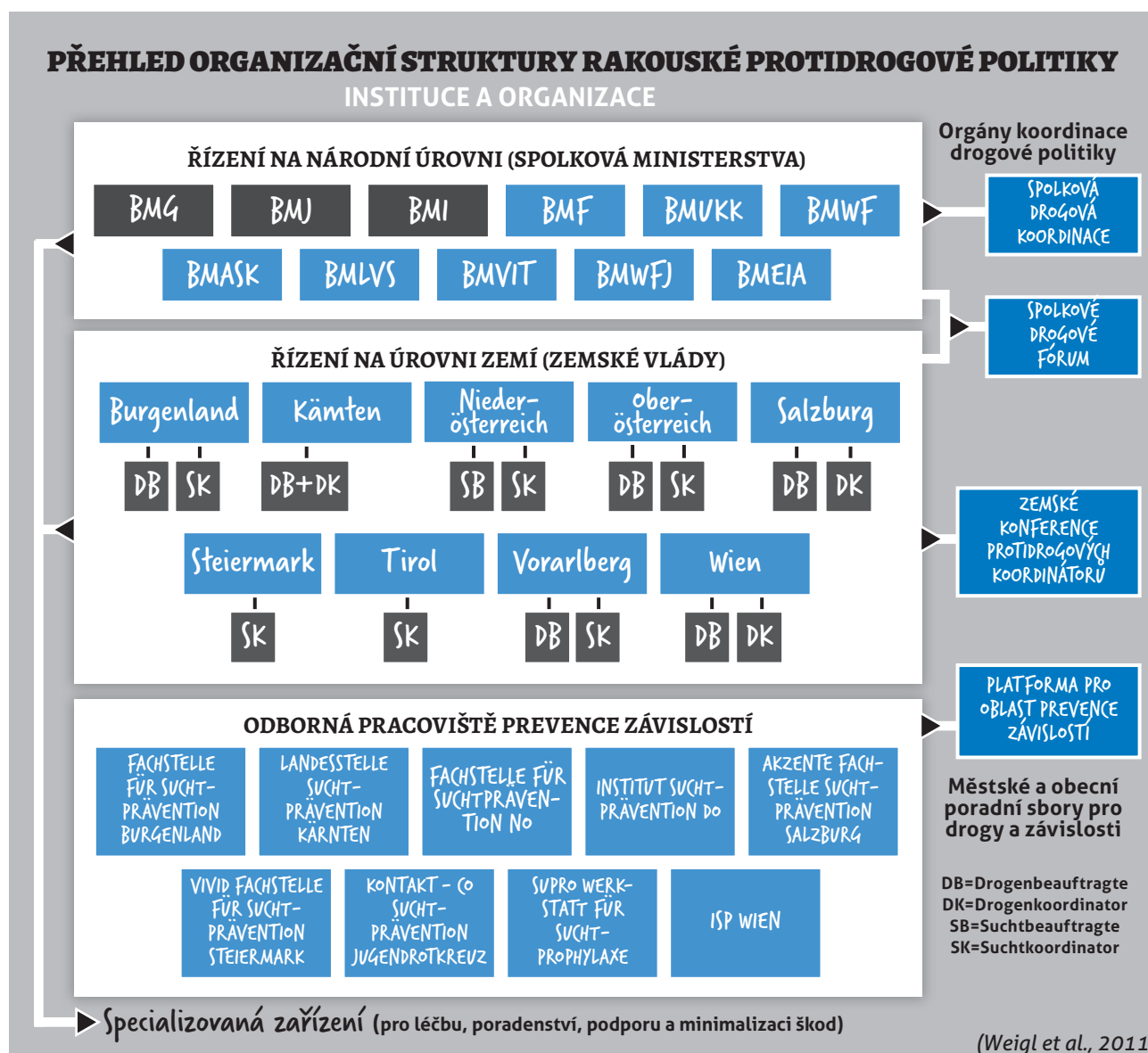
3. PROTIDROGOVÁ POLITIKA SROVNÁNÍ RAKOUSKA (VÍDNĚ) A ČR (PRAHY)

3.1. Rakousko, Vídeň

3.1.1. PROTIDROGOVÁ POLITIKA RAKOUSKA

Rakousko je federativní republika, která se skládá z devíti spolkových zemí. Jednotlivé země jsou na poli protidrogové politiky autonomní a sledují vlastní cíle, které jsou často odlišné. Hlavní rámec rakouské protidrogové politiky tvoří Suchtmittelgesetz SMG (*zákon o návykových látkách*).

Koordinace a řízení rakouské protidrogové politiky je úkolem federálního protidrogového koordinátora. V jeho kompetenci je především koordinace na evropské úrovni a konzultace všeobecných otázek se zemskými koordinátory (*Sucht- und Drogenkoordination Wien GmbH, 2012*).



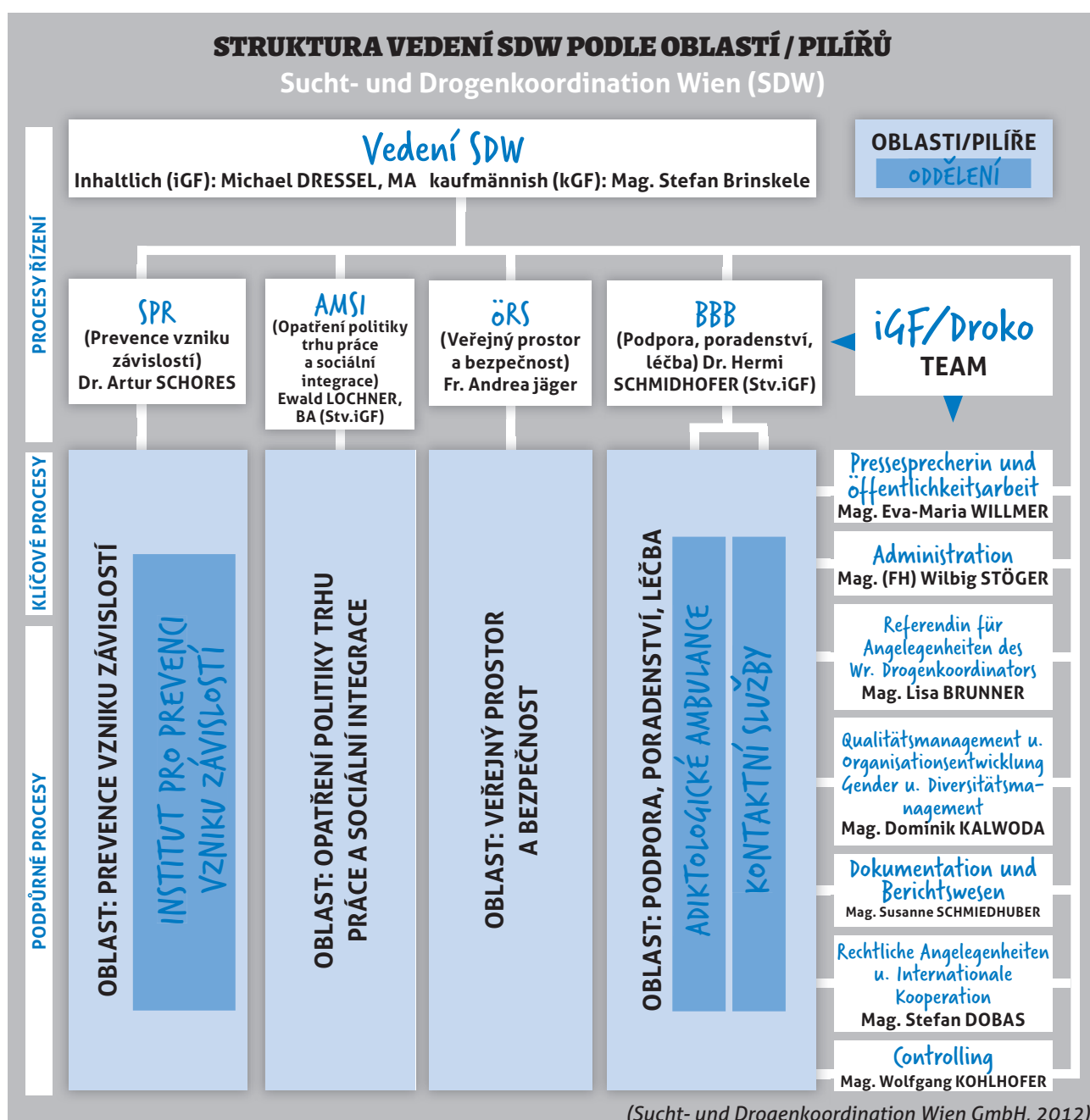
3.1.2. PROTIDROGOVÁ POLITIKA HL. M. VÍDNĚ

Tvorba konceptů a strategií protidrogové politiky, organizace systému služeb péče o osoby užívající návykové látky a závislé je ve Vídni v kompetenci *Sucht – und Drogenkoordination Wien GmbH (SDW)* – Úřadu pro koordinaci protidrogové politiky města Vídně.

PILÍŘE VÍDEŇSKÉ PROTIDROGOVÉ POLITIKY

Protidrogová politika města Vídně je tvořena čtyřmi pilíři rozdělenými do oblasti zdravotní, sociální, bezpečnostní a preventivní:

- 1) Primární prevence vzniku závislostí
- 2) Poradenství, podpora, léčba
- 3) Opatření politiky zaměstnanosti a sociální (re)integrace
- 4) Veřejný prostor a bezpečnost (Dressel et al., 2009)



Na rozdíl od Prahy zahrnuje drogová politika Vídně samostatný pilíř zaměřený na zaměstnanost a sociální (re)integraci, v jehož rámci je od roku 2008 realizován nový systém (re)integrace osob z cílové skupiny vyvinutý ve spolupráci s *Úřadem práce (AMS)* a *Vídeňským fondem na podporu zaměstnanosti (WAFF)*. Jádrem konceptu je specifická diagnostika prováděná *Institutem pro diagnostiku závislostí (Institut für Suchtdiagnostik – ISD)*. Za použití medicínských, pracovně sociálních a psychologických komponentů se určuje, zda je diagnostikovaná osoba práce schopná či nikoliv. Na základě tohoto je klient předán do odpovídající služby. V rámci 3. pilíře fungují i projekty *SÖB Gabarage*, *Fix und Fertig*, *Vídeňská burza práce (WBB)* a další.

Rozdíl oproti ČR spočívá zejména v tom, že v Rakousku nejsou striktně rozlišováni aktivní uživatelé drog od osob v substituční léčbě či abstinujících. Služby zaměstnanosti a bydlení 3. pilíře jsou dostupné pro všechny skupiny klientů a dalších znevýhodněných osob bez rozdílu. Například v oblasti bezdomovectví je dostupná řada možností sociálního bydlení – krizových lůžek, „*Betreutes Wohnung*“ (chráněného/podporované bydlení), azylových domů a jiných, které poskytují zařízení spadající pod organizaci *Vídeňský sociální fond (Fonds Soziales Wien)*. Konkrétní informace o možnostech jsou dostupné na webové stránce www.wohnen.fsw.at.

Stejně jako v ČR narůstá i v Rakousku v posledních letech množství klientů s duální diagnózou, kterým je i v rámci protidrogové politiky věnována pozornost a důraz na poskytované služby.

V rakouském hlavním městě funguje také samostatná řídicí skupina „Politiky trhu práce pro osoby ohrožené závislostí ve Vídni“, která je tvořena členy vídeňské sítě organizací poskytujících služby závislým a zástupci financujících orgánů, kterými jsou *Úřad práce města Vídně (AMS Wien)*, *Vídeňský fond na podporu zaměstnanců (WAFF)* a *Úřad pro koordinaci vídeňské protidrogové politiky (Sucht- und Drogenkoordination Wien)*.



3.1.3. PROTIDROGOVÁ POLITIKA ČR A PRAHY

V ČR je dlouhodobě zajištěno dostatečné krytí službami pro uživatele NL, tyto služby jsou dobře dostupné a vysoce odborné. Vzhledem k cílům Národní strategie se však zaměřují především na snižování míry užívání NL a s ním spojených rizik, případně na abstinenčně orientovanou léčbu.

Následná péče o uživatele drog a jejich sociální začleňování je v ČR zajišťována prostřednictvím ambulantních doléčovacích programů, jejichž součástí mohou být programy podporovaného bydlení a chráněné pracovní programy (chráněná pracovní místa, podporované zaměstnání) (Mravčík et al., 2011).

Protidrogová politika však není specificky zaměřena na sociální integraci osob, ať již užívajících nebo neužívajících návykové látky, ani na jejich zaměstnávání, jako je tomu v Rakousku.

Celková částka identifikovatelných výdajů na protidrogovou politiku v r. 2010 dosáhla 627,4 mil. Kč (cca 25 mil. EURO), což je ve srovnání s r. 2009 o 3,3 % více.

Česká republika vytváří stejně jako další státy EU Národní strategie protidrogové politiky. Aktuálně platí Strategie na období 2010 – 2018. Nová národní strategie byla navržena s účinností na 9 let a definuje 4 obecné cíle. Těm odpovídají 4 pilíře protidrogové politiky – prevence, léčba a sociální rehabilitace, snižování rizik a snižování dostupnosti drog. Hlavní pilíře jsou doplněny třemi podpůrnými oblastmi – koordinace a financování, monitoring, výzkum, evaluace a mezinárodní spolupráce. Strategie protidrogové politiky Hlavního města Prahy (HMP), aktuálně na období 2008 až 2012, která definuje základní východiska a směry řešení problému užívání drog a doporučuje základní rámec pro tvorbu strategií městských částí HMP, téměř bez výjimky kopíruje celonárodní koncept. Z tohoto důvodu zde není zvláštní kapitola zaměřená na pražskou protidrogovou politiku.

Konkrétní postupy a aktivity v protidrogové politice na kratší časová období jsou definovány v akčních plánech realizace Národní strategie protidrogové politiky (Akční plán).

PILÍŘE ČESKÉ/PRAŽSKÉ PROTIDROGOVÉ POLITIKY

- 1) primární prevence
- 2) léčba a sociální začleňování
- 3) snižování rizik
- 4) snižování dostupnosti drog (nabídka) – snížit dostupnost drog zejména pro mladé lidi

Koncepce Národní strategie protidrogové politiky na období 2010 – 2018 je zaměřena mimo jiné na zlepšení sociálního statutu a míry sociálního začlenění uživatelů drog a závislých na NL, ale konkrétně o zaměstnanosti nehovoří. O zaměstnanosti hovoří pouze v bodě: snížení rizik negativních sociálních důsledků u uživatelů drog a závislých na NL, zejména se jedná o nezaměstnanost, problémy v rodinném a sociálním životě a/nebo páčání trestné činnosti. Jeden z cílů Akčního plánu na období 2010 až 2012 je definován takto: „Navrhnout způsob zařazení osob ohrožených užíváním drog mezi cílové skupiny opatření zákona o zaměstnanosti“ (Mravčík et al., 2011).

V Praze se na analýze situace, tvorbě návrhů změn a dalších oblastech protidrogové politiky podílí *Protidrogová komise Rady Hlavního města Prahy (PK RHMP)*. Slouží zejména jako pomocný orgán pro pražskou protidrogovou koordinátorku a pomáhá jí při realizaci náročných úkolů vyžadujících konsensus více stran či institucí. Členy PK RHMP jsou odborníci veřejné správy, představitelé poskytovatelů služeb, státních i nestátních institucí a politické reprezentace hl. m. Prahy (Janyšková, 2011).

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SEKCE PŘI PK RHMP

PRIMÁRNÍ
PREVENCE

LÉČBA
A NÁSLEDNÁ
PÉČE

HARM
REDUCTION

SBĚR DAT

3.1.4. SHRNUTÍ

Rakousko je federativní republika složená z devíti spolkových zemí, které jsou na poli protidrogové politiky autonomní a sledují vlastní cíle, které jsou často odlišné. Tvorbu konceptů a strategií a organizaci systému služeb péče o UD ve Vídni má v kompetenci *Sucht- und Drogenkoordination Wien GmbH (SDW) – Úřad pro koordinaci protidrogové politiky města Vídně*. Tato je tvořena čtyřmi pilíři:

1. Primární prevence vzniku závislostí
2. Poradenství, podpora, léčba
3. Opatření politiky zaměstnanosti a sociální (re)integrace
4. Veřejný prostor a bezpečnost (*Dressel et al., 2009*).

Na rozdíl od Prahy zahrnuje vídeňská drogová politika samostatný pilíř zaměřený na zaměstnanost a sociální (re)integraci a obecně v Rakousku nejsou striktně rozlišováni aktivní uživatelé drog od osob v substituční léčbě či abstinujících. Služby zaměstnanosti a bydlení 3. pilíře jsou dostupné pro všechny skupiny klientů a dalších znevýhodněných osob bez rozdílu.

V ČR je dlouhodobě zajištěno dostatečné krytí službami pro UD. Vzhledem k cílům Národní strategie se však zaměřují především na snižování míry užívání návykových látek a s ním spojených rizik, případně na abstinenčně orientovanou léčbu. Protidrogová politika však není specificky zaměřena na sociální (re)integraci osob.

Pilíři české protidrogové politiky jsou:

1. Primární prevence
2. Léčba a sociální začleňování
3. Snižování rizik
4. Snižování dostupnosti drog

V Praze se na analýze situace, tvorbě návrhů změn a dalších oblastech podílí *Protidrogová komise Rady Hlavního města Prahy (PK RHMP)* (*Janyšková, 2011*).

V porovnání s Vídni je v Praze situace bydlení pro neabstinující klienty neřešená. Specifické programy chráněného bydlení existují výhradně v rámci doléčovacích center a jsou určeny pro osoby abstinující, neužívající substituci. Sociální byty jsou v Praze téměř nedostupné a dosáhnout na něj mohou téměř výhradně matky/rodiny s dětmi.

4. PROBLÉMOVÍ UŽIVATELÉ DROG (PUD) A ŽADATELÉ O LÉČBU SROVNÁNÍ RAKOUSKA (VÍDNĚ) A ČR (PRAHY)

4.1. Vybraná data a jejich srovnání

Rakousko a ČR jsou státy s podobnou rozlohou i počtem obyvatel, stejně srovnatelná jsou i jejich hlavní města – Praha a Vídeň. Odhady počtu PUD v r. 2010 byly také velmi podobné, viz tabulka 1.

	RAKOUSKO	ČR	VÍDEŇ	PRAHA
Rozloha	84 tisíc km ²	79 tisíc km ²	415 km ²	496 km ²
Počet obyvatel	8.1 milionu	10.5 milionu	1.7 milionu	1.2 milionu
PUD	25–37 tisíc 3,7% z celkového počtu obyvatel	32–46 tisíc 3,7% z celkového počtu obyvatel	10–12 000	11 350

Tab. 1: Porovnání vybraných dat z Rakouska a ČR (Weigl et al., 2011) (Mravčík et al., 2011) (Johannes Kepler Universität Linz, 2012) (ČSÚ, 2011)

Ve druhé tabulce je srovnání podílu žen a mužů na celkovém počtu žadatelů o léčbu v r. 2010 v Rakousku, ČR, Vídni a Praze. Ve všech případech vstupuje do léčby více mužů, v Rakousku tvořili 75 % všech žadatelů. Naopak genderově nejvyváženější je situace v Praze, kde muži zastupovali 55,4 % zájemců o léčebné služby.

	RAKOUSKO	ČR	VÍDEŇ	PRAHA
Muži	75 %	67,2 %	75,5 %	55,4 %
Ženy	25 %	32,8 %	24,5 %	44,6 %

Tab. 2: Žadatelé o léčbu v Rakousku/Vídni a v ČR/Praze v roce 2010 – podle pohlaví (Grabenhofer-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011)

Naprosto odlišná situace je vobou zemích v preferenci užívaných NL. V Rakousku trvale převládají opiáty a jejich kombinace s jinými drogami, v ČR jsou každoročně nejvíce zastoupeny stimulanty, konkrétně metamfetamin (pervitin). V tabulce 3 na následující straně je zaznamenáno rozložení preferovaných NL, které klienti uvedli v r. 2010 při žádosti o léčbu.



	RAKOUSKO*	ČR	VÍDEŇ*	PRAHA
Opiáty	64,5 %	25,3 %	67,5 %	39 %
Kokain	14 %	0,3 %	16,5 %	8 %
Stimulanty	6,5 %	68,7 %	4,5 %	48,5 %
Trankvilizéry	15,5 %	0,1 %	18 %	0,3 %
Kanabinoidy	29 %	5,2 %	19,5 %	9,5 %

Tab. 3: Žadatelé o léčbu v Rakousku a v ČR v roce 2010 – podle primární drogy (Grabenhofer-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011) *Žadatelé o léčbu mohli uvést více NL

V substituční léčbě je 7 000 osob ve Vídni a 876 osob v Praze.

Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou mezi žadateli o léčbu byli v r. 2010 v Rakousku i v ČR osoby v rozmezí 25–39 let. O něco méně byla zastoupena mladší klientela ve věku 15–24 let a obě země vykazují výrazně nejnižší počty žadatelů u osob starších 40 let (tabulka 4).

	RAKOUSKO	ČR	VÍDEŇ	PRAHA
15–24	43 %	37,4 %	33 %	44,5 %
25–39	46,5 %	55 %	54 %	46,5 %
40–54	9 %	6,5 %	11,5 %	6,4 %

Tab. 4: Žadatelé o léčbu v Rakousku a v ČR v roce 2010 – nejčastěji zastoupené věkové skupiny (Grabenhofer-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011)

Z hlediska nejvyššího dokončeného vzdělání dominovala v r. 2010 v obou zemích u žadatelů o léčbu základní škola, výrazně menší část vlastnila výuční list nebo maturitní vysvědčení (tabulka 5).

	RAKOUSKO	ČR	VÍDEŇ	PRAHA
ZŠ	64 %	53 %	77 %	54,5 %
SOU	25,5 %	30 %	10 %	23,5 %
SŠ	9,5 %	15 %	12 %	19 %
VOŠ/VŠ	1 %	2 %	1 %	3 %

Tab. 5: Žadatelé o léčbu v Rakousku a v ČR v roce 2010 – podle nejvyššího dokončeného vzdělání (Grabenhofer-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011)

Klientů nezaměstnaných nebo vykonávajících příležitostně práce byly v obou zemích cca 2/3, lepší byla situace v Praze, kde absenci stabilního zaměstnání uváděla v r. 2010 přibližně polovina žadatelů o léčbu.

	RAKOUSKO	ČR	VÍDEŇ	PRAHA
Stab. zaměstnání	20 %	18 %	14 %	19 %
Nezaměstnaní	59,5 %	60 %	66,5 %	51 %
Ostatní	20,5 %	22 %	19,5 %	30 %

Tab. 6: Žadatelé o léčbu v Rakousku a v ČR v roce 2010 – podle zaměstnání (Grabenhofer-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011), *studenti, důchodci (vč. invalidních), v domácnosti a jiné

4.2. Situace v Rakousku a ve Vídni

V Rakousku tradičně dominuje polymorfní závislost s podílem opiátů, často s injekční aplikací (Weigl et al., 2011).

4.2.1. PROBLÉMOVÉ UŽÍVÁNÍ DROG (PUD) – DEFINICE DLE EMCDDA² A RAKOUSKÉ VYMEZENÍ

„Definice problémového užívání drog v Rakousku se téměř překrývá s definicí EMCDDA.“ EMCDDA definuje problémové užívání drog jako „injekční užívání drog a/nebo dlouhodobé či pravidelné užívání opiátů a/nebo drog amfetaminového typu a/nebo kokainu“. „Zaměřuje se však v první řadě na problémové chování uživatelů, nikoliv na konkrétní užívané látky. Jako problematické je pak označováno užívání, které je doprovázeno fyzickými, psychickými a/nebo sociálními problémy. Pouhý konflikt klienta se zákonem nelze označit jako indikátor problémového užívání.“ (Weigl et al., 2011, str. 20)

Aktuální odhady počtu problémových uživatelů drog, tzn. dle rakouského pojetí uživatelů opiátů (ve většině případů v rámci polymorfní závislosti), se pohybují mezi 25.000 až maximálně 37.000 Rakušanů z věkové skupiny 16–64 let.

4.2.2. ZDROJE DAT O PUD

- DOKLI – Dokumentační systém klientů rakouských zařízení pro uživatele drog
- Substitutionsregisters – Registr klientů v substituční léčbě

4.2.3. VÝDAJE NA PROTIDROGOVOU POLITIKU

Aktuální údaje o prostředcích na protidrogovou politiku ve formě nákladových studií či ekonomických analýz nejsou v současnosti k dispozici. Vzhledem k různorodé struktuře financování a zároveň obtížné identifikovatelnosti, zda např. zdravotnický výkon souvisí s užíváním drog pacienta, nemůže Rakousko podat smysluplné informace o celkových výdajích na protidrogovou politiku. K dispozici je jen přehled o nákladech a výkonech v drogových službách pro rok 1997 (Brucknerund, Zederbauer, 2000) a diplomová práce na téma ekonomického zhodnocení péče o uživatele NL v Öberösterreich za rok 2005 (Starzer, 2008). Vyčísleny jsou pouze některé výdaje za léčbu související s užíváním drog³, především ve zdravotnických zařízeních. Např. v r. 2008 činily náklady na léčbu v pobytových zdravotnických zařízeních 31,2 tis. €. O nezdravotnických rezidenčních zařízeních neexistují žádné ucelené informace (Weigl et al., 2011).

Na financování se, dle federalistického uspořádání zdravotní a sociální péče, podílí spolkové země, federace a sociální pojištění, přičemž země hrají ústřední roli. Ambulantní i pobytová zařízení se dělí na zdravotnická a nezdravotnická. Na financování zdravotnických zařízení se podílí více zdrojů. Existují „zemské fondy“ (Landesfonds), ze kterých jsou financována všechna existující certifikovaná zdravotnická zařízení v dané spolkové zemi. Do nich přicházejí peníze z federace, zemských rozpočtů, obcí a sociálního pojištění.

Ambulantní nezdravotnická zařízení jsou financována prostřednictvím dotací udělovaných na dobu jednoho roku. Pobytová nezdravotnická zařízení jsou financována na základě výkonů. Ze systému sociálního pojištění je financována péče o klienty (zdravotně pojištěné) v zařízeních, která

² Evropské monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti



mají smlouvu se zdravotními pojišťovnami. Převažující část léčebných zařízení je financována z veřejných zdrojů. Některé se částečně samofinancují prodejem vlastních produktů a služeb. Podniky zaměřené výslovně na zisk nemají v tomto sektoru v Rakousku tradici (Weigl et al., 2011).

4.3. Situace v ČR a Praze

Odhad počtu PUD v ČR se pro rok 2010 pohybuje mezi 32 300 – 46 300, z toho 27 300 – 29 100 uživatelů pervitinu, tj. 84 % a 10 400 – 11 600 uživatelů opiátů, tj. 25 % (heroinu a Subutexu®). V drtivé většině převládá injekční aplikace, stejně jako v Rakousku (Mravčík et al., 2011).

4.3.1. PROBLÉMOVÉ UŽÍVÁNÍ DROG – PUD DEFINICE DLE EMCDDA A ČESKÉ VYMEZENÍ

„EMCDDA definuje problémové užívání drog jako injekční užívání drog a/nebo dlouhodobé či pravidelné užívání opiátů a/nebo drog amfetaminového typu a/nebo kokainu. Česká definice nezahrnuje užívání kokainu, neboť počet uživatelů kokainu v datových zdrojích používaných k odhadům (především o využívání specializovaných služeb) je v ČR stále na velmi nízké úrovni.“ (Mravčík et al., 2010, str. 41)

4.3.2. ZDROJE DAT O PUD

- 1) Celostátní Registr žádostí o léčbu – spravuje Hygienická stanice hl. m. Prahy (HS)
 - ▶ UD, kteří v daném roce využili léčebných a poradenských služeb v zařízeních pro uživatele drog (zdravotnických i nezdravotnických)
 - ▶ Samostatně evidovaní prvožadatelé
- 2) Zdravotnické registry a statistické hlášené systémy – spravuje ÚZIS⁴
 - ▶ Povinně hlášená data z lůžkových a ambulantních (psychiatrických) zdravotnických zařízení

³ Za léčbu související s užíváním drog je považováno zlepšení zdravotního (psychického i fyzického) stavu a sociální situace klientů, kteří vyhledali pomoc kvůli svým problémům s užíváním NL. Léčba může být realizována ve specializovaných zařízeních zaměřených na uživatele NL nebo v rámci medicínského a psychologického standardního systému péče. (Léčba zahrnuje i kontakt s nízkoprahovými službami). ⁴ Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

› NRULISL – Registr substituční léčby

› Zahrnuje data z více zařízení než registr HS, ovšem výhradně zdravotnických

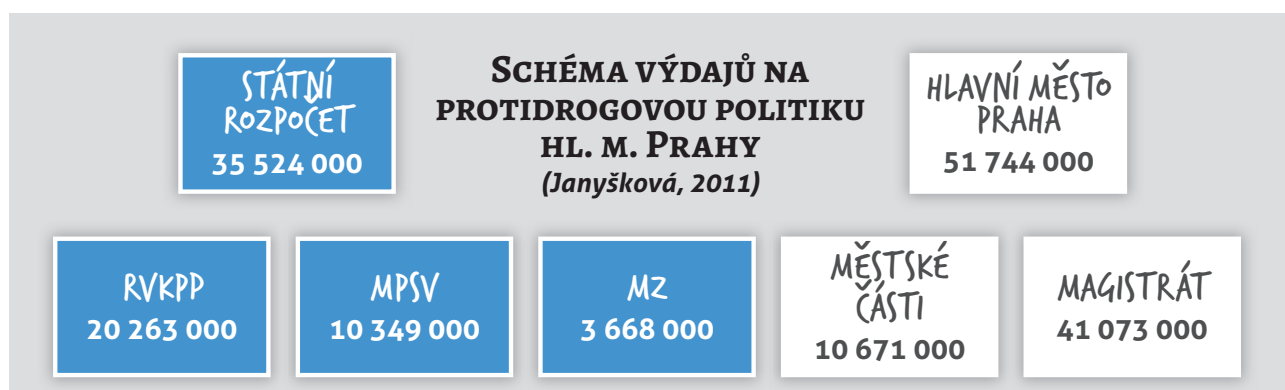
3) Data klientů využívajících služby nevládních organizací jsou získávána ze závěrečných zpráv zařízení v rámci dotačního řízení Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky (RVKPP), zpracovává je Národní monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti (NMS)

4.3.3. VÝDAJE NA PROTIDROGOVOU POLITIKU

Celková částka identifikovatelných výdajů na protidrogovou politiku v r. 2010 dosáhla 627,4 mil. Kč, z toho 371,6 mil. Kč zahrnovaly výdaje ze státního rozpočtu. Protidrogová politika je financována kromě státního rozpočtu i z místních rozpočtů, tj. z rozpočtů krajů a obcí. V r. 2010 poskytly kraje na tuto oblast 193,7 mil. Kč a obce 62,1 mil. V roce 2010 pokrýval přes 50 % výdajů na pražskou protidrogovou politiku rozpočet Magistrátu hl. m. Prahy, cca 25% státní rozpočet a cca 13% rozpočty jednotlivých městských částí. Úřad vlády ČR poskytuje dotace na programy protidrogové politiky, které schvaluje RVKPP. V r. 2010 bylo takto podpořeno celkem 139 projektů na místní úrovni v oblasti prevence, harm reduction, léčby a následné péče v celkové výši necelých 82,0 mil. Kč. V tabulce 7 je zaznamenáno srovnání výdajů na protidrogovou politiku podle kategorií služeb v r. 2009 až 2010. Největší část výdajů spadá na léčbu (29,2 % v r. 2009 a 31,3 % v r. 2010), harm reduction (28,8 % v r. 2009 a 26,5 % v r. 2010) a prosazování práva (25,5 % v r. 2009 a 23,8 % v r. 2010). Zbýlých cca 18 % je rozděleno mezi prevenci, následnou péči, koordinaci/výzkum/hodnocení a ostatní nezařazené služby (Mravčík et al., 2011).

Kategorie a služby	2009		2010	
	tisíce korun	%	tisíce korun	%
Prevence	54 955	9,0	62 296	9,9
Harm reduction	174 965	28,8	166 196	26,5
Léčba		29,2	196 092	31,3
Následná péče	31 761	5,2	31 316	5,0
Koordinace, výzkum, hodnocení	11 139	1,8	18 952	3,0
Prosazování práva	154 718	25,5	177 168	23,8
Ostatní, nezařazeno	2 807	0,5	3 156	0,5
Celkem	607 513	100,0	627 376	100,0

Tab. 7: Srovnání výdajů z veřejných rozpočtů podle kategorií služeb v r. 2009 – 2010 (Mravčík et al., 2011)



4.3.4. SHRnutí

Rakousko a ČR jsou státy s podobnou rozlohou i počtem obyvatel, stejně srovnatelná jsou i jejich hlavní města – Praha a Vídeň. Odhady počtu PUD ve věkové skupině 16 – 64 let byly v r. 2010 také velmi podobné, v obou zemích se PUD podíleli z 3,7 % na celkovém počtu obyvatel. Mezi žadateli o léčbu dominovali v r. 2010 muži (75 %/75,5 % v Rakousku/Vídni a 67,2 %/55,4 % v ČR/Praze).

Naprosto odlišná situace je v obou zemích v preferenci užívaných NL. V Rakousku trvale převládají opiáty a jejich kombinace s jinými drogami, v ČR jsou každoročně nejvíce zastoupeny stimulanty, konkrétně metamfetamin (pervitin).

Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou mezi žadateli o léčbu byli v r. 2010 v Rakousku i v ČR osoby z rozmezí 25 – 39 let (46,5 %/54 % v Rakousku/Vídni a 55 %/46,5 % v ČR/Praze).

Z pohledu nejvyššího dokončeného vzdělání dominovala u žadatelů o léčbu v r. 2010 základní škola (64 %/77 % Rakousko/Vídeň a 53 %/54,5 % ČR/Praha), výrazně menší část vlastnila výuční list nebo maturitní vysvědčení. Klientů nezaměstnaných nebo vykonávajících příležitostné práce byly v obou zemích cca 2/3, lepší byla situace v Praze, kde absenci stabilního zaměstnání uvádělo v r. 2010 něco přes polovinu žadatelů o léčbu (Grabenhofner-Eggerth et al., 2011) (Studničková, Petrášová, 2011).

Definice problémového užívání drog v Rakousku se téměř překrývá s definicí EMCDDA, přičemž v Rakousku tradičně dominuje polymorfní závislost s podílem opiátů, často s injekční aplikací (Weigl et al., 2011).

Data o žadatelích o léčbu se shromažďují v dokumentačním systému klientů rakouských zařízení pro uživatele drog (DOKLI) a v substitučním registru.

Na financování protidrogové politiky Rakouska se, dle federalistického uspořádání zdravotní a sociální péče, podílí spolkové země, federace a sociální pojištění, přičemž spolkové země hrají ústřední roli.

Česká definice problémového užívání drog vychází také z vymezení EMCDDA, ale nezahrnuje užívání kokainu, které je v ČR stále na velmi nízké úrovni (Mravčík et al., 2010).

Zdroji dat o žadatelích o léčbu jsou Celostátní Registr žádostí o léčbu spravovaný Hygienickou stanicí hl. m. Prahy, Zdravotnické registry a statistické hlášené systémy ÚZIS⁵ a data klientů získávaná ze závěrečných zpráv nevládních zařízení v rámci dotačního řízení RVKPP, která zpracovává NMS (Mravčík et al., 2011). Protidrogová politika ČR je financována kromě státního rozpočtu i z rozpočtů krajů a obcí, Úřad vlády ČR poskytuje dotace na programy schválené RVKPP.

⁵Ústav zdravotnických informací a statistiky

5. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (PZ)

Rakousko patří k zemím s nejvyšší mírou zaměstnanosti v rámci EU a převyšuje tak míru zaměstnanosti v České republice; vyšší je jak zaměstnanost mužů, tak zejména žen. Rakousko patří současně k zemím s podprůměrnou úrovní celkových výdajů na politiku zaměstnanosti v % HDP, přitom však značně vyšších, než je tomu v České republice. Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti ve srovnání s výdaji na pasivní politiku je přitom relativně nižší než v průměru za EU, ale zhruba stejný jako v České republice.

5.1. Vybraná opatření PZ v Rakousku

5.1.1. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (PPZ)

K opatřením PPZ patří dávky ze systému státního sociálního pojištění; konkrétně *Pojištění pro případ nezaměstnanosti* – „*Arbeitslosengeld*“ (podpora v nezaměstnanosti vypočítávaná z předchozího příjmu) a „*Notstandshilfe*“ (pomoc v nouzi navazuje na podporu v nezaměstnanosti a tvoří cca 92 % předchozí dávky). Dále „*Bedarfsorientierte Mindestsicherung*“ (BMS) zahrnující prostředky na živobytí a bydlení hrazená ze zdrojů jednotlivých spolkových zemí. Poslední dvě opatření se týkají případu insolvence zaměstnavatele a důchodového zabezpečení. Na vše výše uvedené existuje právní nárok (BMASK, 2012).

5.1.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (APZ)

Oproti pasivní politice je cílem opatření APZ zlepšení funkce pracovního trhu. V rámci APZ jsou definovány „problémové skupiny osob“, které mají viditelné handicapy bránící jim v uplatnění na volném trhu práce.

Patří mezi ně osoby:

- dlouhodobě nezaměstnané
- s nedostatečnou znalostí jazyka
- s chybějící kvalifikací
- ve vyšším věku
- s mentálním nebo tělesným postižením
- vracející se do zaměstnání po MD/RD⁶
- závislí (na alkoholu, lécích, ilegálních drogách)

Na získání podpory z níže uvedených opatření neexistuje právní nárok. Realizovány jsou na základě smlouvy mezi AMS a příjemcem (Jellasitz et al., 2011).

Nejvýznamnějšími pilíři pro (re)integraci cílové skupiny závislých/ohrožených závislostí jsou: zaměstnání na „druhém pracovním trhu“, kvalifikace a podpora.

I. ZAMĚSTNÁNÍ NA „DRUHÉM PRACOVNÍM TRHU“

- A) Sociálně ekonomické podniky (Sozialökonomische Betriebe – SÖB)
- B) Veřejně prospěšné projekty podporovaného zaměstnávání (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte – GBP)

⁶Mateřská dovolená/rodičovská dovolená

V rámci APZ Rakouska existují dva typy projektů na zaměstnávání klientů na tzv. „druhém pracovním trhu“⁷. Ve srovnání s dalšími opatřeními politiky zaměstnanosti však tvoří jen relativně malou část a všechny typy dohromady pokryjí jen asi 5 % všech podpořených osob. Cílem projektů je zlepšení pracovních dovedností, stabilizace sociální situace osob s mnohočetnými problémy a zlepšení jejich šance na uplatnění na volném trhu práce. Z evaluačních studií vyplývá, že největší profit z této podpory mají ženy, osoby ve vyšším věku a osoby se zdravotním postižením (Jellasitz et al., 2011).

V roce 2010 podpořil AMS celkem 189 projektů (112 GBP a 77 SÖB). V tabulce 8 jsou zaznamenány počty osob zaměstnaných v rámci SÖB a GBP v letech 2006 – 2010. Z regionálního pohledu jsou SÖB vídeňským fenoménem. V roce 2010 zde bylo zaměstnáno 73,1 % osob (daleko zaostává Niederösterreich s 10,7 % a Oberösterreich s 8,3 %) (Jellasitz et al., 2011).

		2006	2007	2008	2009	2010
VÍDEŇ	GBP	434	466	508	554	620
	SÖB	5.496	8.174	8.499	9.932	14.956
	CELKEM	5.930	8.640	9.007	10.486	15.576
RAKOUSKO	GBP	6.559	5.251	5.158	5.791	6.311
	SÖB	8.508	11.572	11.793	14.282	20.470
	CELKEM	15.067	16.823	16.951	20.073	26.781

Tab. 8: Podpořené osoby v SÖB a GBP v letech 2006 – 2010 ve Vídni a v celém Rakousku (Jellasitz et al., 2011)

A) SÖB

V novele zákona o podpoře pracovního trhu (AMFG) z roku 1983 byl etablován nový experimentální nástroj APZ. Měl podpořit nezaměstnané při hledání práce, tedy umožnit pracovní uplatnění a získání schopností a dovedností uplatnitelných na volném trhu práce. Na tomto základě byly založeny první sociálně ekonomické projekty – předchůdci dnešních SÖB (Jellasitz et al., 2011).

SÖB je v porovnání s jinými nástroji APZ charakterizován kombinací ekonomických kritérií (částečným samofinancováním) a kritérií stanovenými AMS jako účinný nástroj APZ (zprostředkováním zaměstnání a kvalifikace). SÖB byly většinou zřízeny a vedeny jako veřejně prospěšná a svépomocná zařízení. Typicky mají charakter malého podniku. Vyrábějí produkty nebo nabízejí služby, které musí být uplatnitelné a udržitelné na trhu. Oblast činností se zaměřuje především na obory zpracování dřeva, exteriérové i interiérové stavební úpravy a rekonstrukce, dále pohostinství, práce s textilem, kovem, keramikou a služby pro domácnost. Některé SÖB se zaměřují na agenturní zaměstnávání. Oproti GBP mají SÖB povinné samofinancování v minimální výši 20 %. Toto nutí SÖB přemýšlet obdobně jako podniky ze soukromého sektoru (Jellasitz et al., 2011).

Prostřednictvím poskytování dočasných (tranzitních) pracovních míst má být podporována následná (re)integrace osob obtížně umístitelných na volném trhu práce (sem patří výše jmenované cílové skupiny APZ). SÖB zaměstnávají klienty v tržních podmínkách, ale v rámci chráněného prostředí. Vedle podporovaného zaměstnávání je dotována i nabídka kvalifikace a sociálně pedagogické reintegrace. Klienti pracují na řádnou smlouvu a jejich odváděný výkon je pro zaměstnavatele klíčový (Jellasitz et al., 2011).

⁷ „Druhý pracovní trh“ je rakouské označení pro sféru podporovaného zaměstnávání. Volný trh práce je označován jako „první“.

Finanční podpora SÖB je poskytována ze strany AMS (z prostředků určených na APZ), ze zemských rozpočtů, v některých případech z ESF (pouze na zvláštní kvalifikaci) a dalších veřejných a soukromých zdrojů. Podpůrčí doba trvá maximálně jeden rok, ve výjimečných případech s možností prodloužení za podmínky, že tranzitní charakter zůstane zachován (Jellasitz et al., 2011).

Z tabulky 9 vyplývá, že celkové výdaje na podporu SÖB se od roku 2001 do roku 2010 ztrojnásobily (z 38 754 tis. € v roce 2001 na 81 960 tis. € v roce 2010). Silný vzestup je možné pozorovat v roce 2006. Zároveň ovšem zesílil i příliv zájemců o zaměstnání, čímž se trend zvyšování podpory na osobu z let 2001 až 2004 stal neudržitelným a muselo dojít ke snižování až na současných 4 037,- € (Jellasitz et al., 2011).

VÝDAJE/ROK	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CELKOVÉ (V TIS. €)	38.754	48.520	51.295	54.185	49.741	65.761	67.252	70.331	79.875	81.960
NA OSOBU	6.537	6.961	6.987	7.537	6.476	5.796	4.703	4.806	4.871	4.037

Tab. 9: Výdaje na podporu osob zaměstnaných v SÖB v letech 2001 – 2010 (Jellasitz et al., 2011)

SÖB jako nástroj APZ není uplatňován plošně, ale zaměřuje se pouze na velmi malé specifické cílové skupiny (např. osoby s psychiatrickým onemocněním, závislé, zadlužené). Pokryjí kolem 2% podpořených osob (v roce 2006 to bylo 1,8 %) (Jellasitz et al., 2011).

19,1 % nově podpořených osob v SÖB jsou lidé mladší 25 let, 44,9 % osoby středního věku a 36 % starší 45 let. 68 % všech podpořených z tohoto opatření bylo dlouhodobě nezaměstnaných a 19,8 % jsou cizinci. 66 % dokončilo pouze základní vzdělání, 20,6 % vlastní výuční list, 5,1 % dokončilo středoškolské vzdělání s maturitou, 6,4 % má vyšší odborné vzdělání a jen 1,6 % vysokoškolské (Jellasitz et al., 2011).

ZASTŘEŠUJÍCÍ ORGANIZACE SÖB VE VÍDNI

Organizace *Dachverband für Sozialökonomische Einrichtungen (DSE) Wien* – Experti v oblasti sociální ekonomiky – zastupuje instituce poskytující poradenství, podporu, kvalifikaci a zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným osobám s trvalým pobytem v hl. m. Vídní (DSE, 2012).

Předává know-how z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Zastupuje členské organizace při jednání s poskytovateli finanční podpory a s politiky, zprostředkovává kontakt mezi svými členy, sponzory a veřejností (DSE, 2012).

Od roku 2001 do roku 2011 patří k úspěchům DSE přes 20 000 uzavřených pracovních smluv, přes 200 000 provedených poradenských a pracovních konzultací – přes 220 000 osob bylo podpořeno k (znovu)nástupu na volný trh práce (DSE, 2012).

Podle webových stránek sdružuje k roku 2012 DSE Wien 29 organizací, mezi nimi i Fix&Fertig a GabarageUpcycling Design.

Členové jsou finančně podporováni těmito institucemi

- AMS Wien (úřad práce)
- BundessozialamtLandestelleWien (Spolkový sociální úřad pobočka Vídeň)
- ESF investition in ihre zukunfft (ESF investujeme do vaší budoucnosti)
- WAFF (Vídeňský fond pro podporu zaměstnanců)

- SDW (Úřad protidrogové koordinace města Vídně)
- FondsSozialesWien (Sociální fond města Vídně)
- Anton Proksch Institut (DSE, 2012)

B) GBP

GBP jsou veřejně prospěšné projekty podporovaného zaměstnávání a integrace obtížně uplatnitelných osob s omezenou produktivitou (dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby, ženy, zdravotně postižení, sociálně znevýhodnění apod.). Stejně jako SÖB nabízí možnost tranzitního zaměstnání – přechodu mezi nezaměstnaností a pracovním poměrem na volném trhu práce (*Jellasisitz et al., 2011*).

GBP jsou financovány prostřednictvím AMS z prostředků určených na APZ a ze zdrojů ESF. Na financování se mohou podílet také spolkové země nebo obce. Výše podpory činí 66,7% až 100 % nákladů na zaměstnance. K tomu jsou ze 100 % hrazeny náklady na odborné zaměstnance (vedení podniku a projektů, sociální pracovníky apod.) bez omezení po celou dobu trvání projektu. To samé platí pro náklady na materiál a na přípravu projektu. Maximální podpůrná doba je 12 měsíců (*Jellasisitz et al., 2011*).

Ve Vídni se GBP jako nástroj APZ prakticky neuplatňuje, 48% těchto podniků existuje ve spolkové zemi Steiermark, dále 14% v Niederösterreich a 12% v Oberösterreich (*Jellasisitz et al., 2011*).

Charakteristika podpořených osob je s ohledem na věk a vzdělání prakticky totožná s SÖB (*Jellasisitz et al., 2011*).

Zákonné zakotvení mají SÖB i GBP v § 34 AMSG ve spojení s § 32 AMSG⁸.

Rozdíl mezi GBP a SÖB spočívá v tom, že pro GBP je nejdůležitějším úkolem poskytnutí zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným s nedostatečnou kvalifikací, zatímco SÖB musí zohledňovat potřebu generovat alespoň minimální podíl vlastního zisku pro samofinancování. GBP nabízí stejně jako SÖB produkty a služby, ale nemusí plnit žádnou předepsanou kvótu týkající se zisku (sebefinancování).

II. VZDĚLÁNÍ, KVALIFIKACE

AMS rozděluje svá opatření týkající se vzdělání/kvalifikace do šesti částí uvedených níže. V praxi se málokdy uplatňují samostatně, většinou se různě kombinují a prolínají. AMS využívá k aplikaci těchto opatření externí vzdělávací zařízení (*Jellasisitz et al., 2011*).

V praxi většina klientů registrovaných u AMS absolvuje nejprve kvalifikaci (podle statistiky AMS cca 80 % osob), což je zásadní rozdíl oproti českému systému.

A) ORIENTACE

Skládá se ze dvou částí – profesní orientace a dalšího odborného vzdělávání. Opatření nabízí komplexní podporu osobám, které mají potíže při rozhodování, jež se týká jejich profesního uplatnění. V rámci tohoto opatření jsou nabízeny i praxe v různých pracovních oblastech a zároveň i možnost poradenství v oblasti osobní a sociální s možností řešení problémů. Patří sem i doplnění školních znalostí, výuka německého jazyka, nácvik pracovního pohovoru, asistence apod. (*Jellasisitz et al., 2011*).

⁸AMSG – Zákon o veřejných službách zaměstnanosti

B) KVALIFIKACE

Kvalifikace se dělí na dvě části – vzdělání a doškolování. Realizována je prostřednictvím státního vzdělávacího systému – výsledkem je např. získání výučního listu nebo profesního průkazu. V rámci doškolování je možné absolvování jen jednoho nebo několika školních předmětů (*Jellasitz et al., 2011*).

C) AKTIVNÍ HLEDÁNÍ PRÁCE

Aktivní hledání práce zahrnuje sestavení životopisu a motivačního dopisu, nácvik pracovního pohovoru, trénink sebe prezentace, analýzu pracovních inzerátů atd. (*Jellasitz et al., 2011*).

D) TRÉNINK

Tato část se zaměřuje na sociální a psychickou problematiku nezaměstnaného – především na řešení problémů vzniklých v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti nebo zmírnění psychických a fyzických omezení (*Jellasitz et al., 2011*).

E) PRÁCE NA ZKOUŠKU

Práce na zkoušku slouží k upevnění profesních a osobnostních dovedností, trvá maximálně 4 týdny a je určena pro dlouhodobě nezaměstnané osoby ohrožené sociální exkluzí (závislé na alkoholu, drogách, po výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) apod.) a pro další znevýhodněné na trhu práce (*Jellasitz et al., 2011*).

F) PRACOVNÍ NÁCVIK

Určeno pro absolventy bez praxe. Trvá 1–12 týdnů 16 h/den (*Jellasitz et al., 2011*).

III. PORADENSKÁ ZAŘÍZENÍ

Zařízení zaměřená na poradenství a podporu v oblasti zaměstnávání doplňují zprostředkovatelskou činnost AMS. Pomáhají přebudovat přístup k problémům v zaměstnání a překonávat bariéry při zprostředkování práce specifickým cílovým skupinám. AMS deleguje péči o osoby se specifickými potížemi se začleněním (zadlužení, s nestabilním bydlením, po VTOS, migranti apod.) na externí poradenská zařízení. Služby tohoto typu není AMS schopen v dostatečné kvalitě poskytovat z interních zdrojů (*Jellasitz et al., 2011*).

Cílovou skupinou jsou osoby ohrožené nezaměstnaností, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi, starší osoby, osoby sociálně vyloučené, se zdravotním postižením, se závislostními problémy, bez domova apod. (*Jellasitz et al., 2011*).

Spolufinancování tohoto opatření je možné z ESF a ze zemských a obecních rozpočtů. Podpora může být přidělena až na 3 roky, ale v praxi bývá nejčastější délka jeden rok. V případě dlouhodobého plánu kontraktovaného mezi AMS a klientem může být i víceletá (*Jellasitz et al., 2011*).

Právní zakotvení se nachází v §32 a §34 AMS.

5.2. Nástroje PZ v ČR

5.2.1. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (PPZ)

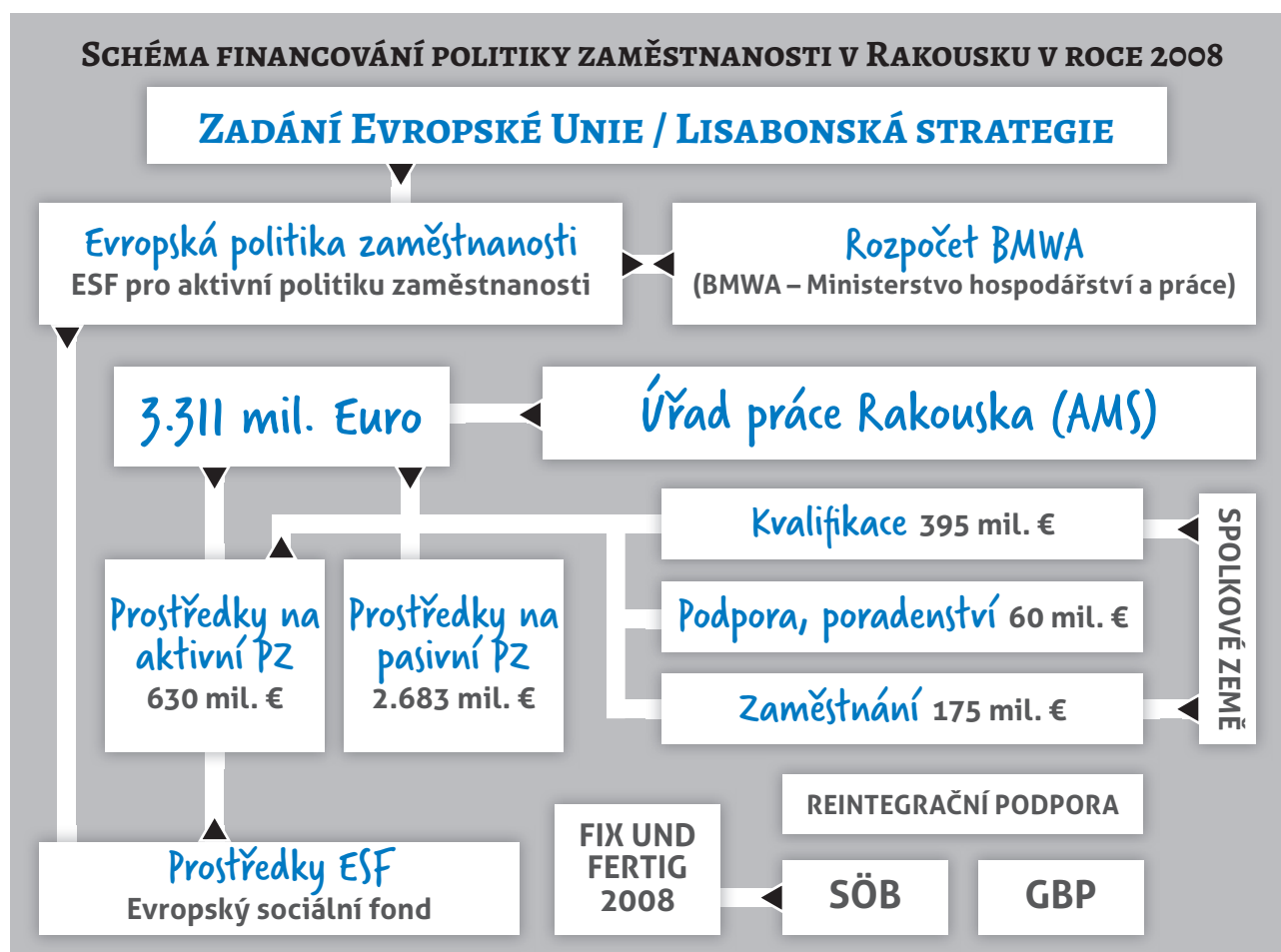
PPZ má podobu především podpory v nezaměstnanosti, což je časově omezená dávka nahrazující mzdu, jejíž výše závisí na předchozí mzdě. Nejedná se však o pojistný systém. Dále existují různé pojistné i nepojistné sociální dávky, u nichž ovšem rozhodnou skutečností není, zda příjemce má či nemá práci, ale jeho celková sociální a zdravotní situace. V praxi ovšem platí, že mnohé tyto dávky čerpají právě nezaměstnané osoby. Cílem podpory v nezaměstnanosti je především poskytnutí prostředků nezaměstnanému tak, aby mohl toto období, ve kterém hledá novou práci, překlenout a najít vhodné zaměstnání, které bude odpovídat jeho schopnostem. Dalším typem podpory, který je v České republice poskytován, je podpora při rekvalifikaci.

5.2.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (APZ) v ČR

České APZ se věnuje podrobně ve své závěrečné zprávě z výzkumu „Podpora uživatelů drog při vstupu na trh práce: komparativní analýza Praha – Vídeň“ Jan Morávek a Markéta Nekolová.

5.3. Výdaje na APZ

5.3.1. RAKOUSKO



V r. 2008 spadala PZ do kompetence BMWa, v současné době již pod BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele).

V r. 2010 bylo celkem podpořeno přes 441 tis. osob, z toho 48,5 % žen, pomocí tří hlavních opatření APZ v Rakousku (zaměstnávání, kvalifikace a podpora). Nejvíce osob (79 %) absolvovalo kvalifikaci. Proti r. 2009 výrazně poklesl počet zaměstnaných o 22 %, oblasti kvalifikace a podpora zaznamenaly mírný nárůst (tab. 10) (Auer et al., 2012).



	Počet podpořených osob	Z toho žen	Meziroční změna v abs. číslech	Meziroční změna v %
ZAMĚSTNÁVÁNÍ	97.594	41.178	-27.537	-22 %
KVALIFIKACE	347.294	171.912	11.088	3 %
PODPORA	93.668	48.882	7.156	8 %
CELKEM*	441.052	213.870	-17.866	-4 %

Tab. 10: Počet a meziroční změna počtu podpořených osob v r. 2010 pomocí opatření APZ (Auer et al., 2011) *Většina osob byla podpořena ve více oblastech

V r. 2011 bylo celkem podpořeno téměř 378 tis. osob, z toho 51 % žen. Kvalifikaci absolvovalo 82 % z celkového počtu podpořených osob. Oproti roku 2010 klesl počet podpořených osob ve všech opatřeních, nejvíce v oblasti zaměstnávání – 32,1 % (tab. 11) (Auer et al., 2012).

	Počet osob celkem	Z toho žen	Meziroční změna v abs. číslech	Meziroční změna v %
ZAMĚSTNÁVÁNÍ	65.921	32.525	-31.673	-32 %
KVALIFIKACE	310.409	158.599	-36.885	-11 %
PODPORA	91.303	48.409	-2.365	-2,5 %
CELKEM*	377.869	193.593	-63.183	-14 %

Tab. 11: Počet a meziroční změna počtu podpořených osob v r. 2011 pomocí opatření APZ (Auer et al., 2012)

V tabulce 12 na další straně je uveden přehled výdajů AMS v r. 2010 a v r. 2011 na APZ v Rakousku podle jednotlivých opatření a počet podpořených osob včetně meziročních změn. V r. 2011 klesla celková částka, kterou AMS vydává na opatření APZ o necelých 7 %. Výrazně méně bylo

podpořeno opatření „zaměstnávání“ (o 27,5 %) naopak stouplo financování oblasti „podpora“ (o 17,4 %) (Auer et al., 2012).

Opatření APZ	Zaměstnávání	Kvalifikace	Podpora	Celkem
2010	305	670	71	1.046
2011	221	667	87	975
ROZDÍL v %	-27,5 %	-0,4 %	18,4 %	-6,8 %

Tab. 12: Financování opatření APZ v r. 2010 a v r. 2011 z prostředků AMS v mil. € a meziroční rozdíl v % (Auer et al., 2012) (Auer et al., 2011)

5.3.2. ČESKÁ REPUBLIKA

Prostředky na realizaci APZ v současnosti plynou v ČR ze dvou zdrojů – ze státního rozpočtu a z ESF. Nejen stát, ale i jiné subjekty mají jeho prostřednictvím možnost vypracovávat a realizovat konkrétní projekty APZ přímo určené jednotlivým lokálním trhům práce. V tabulce 14 je uveden přehled výdajů na jednotlivá opatření APZ ze zdrojů MPSV v r. 2010 a v r. 2011. V r. 2011 snížilo MPSV výdaje na APZ o 38,2 %, nejvíce v oblasti rekvalifikací (o 45,5 %) a společensky účelných pracovních míst (o 45,3 %) (MFČR, 2012).

	Společ. účelná prac. místa	Veřejně prospěšné práce	Podpora zam. zdrav. postiž.	Rekvalifikace	Celkem
2010	1 454/58	1 624/65	324/13	582/21	6 172/247
2011	795/32	1 025/41	255/10	317/13	3 816/153
ROZDÍL v %	-45,3 %	-36,9 %	-21,3 %	-45,5 %	-38,2 %

Tab. 14: Financování opatření APZ v r. 2010 a v r. 2011 z prostředků MPSV ČR v mil. Kč/mil. € a meziroční rozdíl v % (MFČR, 2012)



5.4. Shrnutí

Rakousko patří k zemím s nejvyšší mírou zaměstnanosti v rámci EU a převyšuje tak míru zaměstnanosti v České republice. Obě země přitom vydávají více finančních prostředků na oblast APZ oproti PPZ. V rámci APZ Rakouska jsou definovány „*problémové skupiny osob*“, které mají viditelné handicapy bránící jim v uplatnění na volném trhu práce. Patří mezi ně mimo jiné dlouhodobě nezaměstnaní, s chybějící kvalifikací, vracející se do zaměstnání po MD/RD, závislí (na alkoholu, lécích, ilegálních drogách) a další. Nejvýznamnějšími pilíři pro (re)integraci cílové skupiny závislých/ohrožených závislostí jsou:

- ▶ ZAMĚSTNÁNÍ NA „DRUHÉM TRHU PRÁCE
- ▶ VZDĚLÁNÍ – KVALIFIKACE
- ▶ PORADENSTVÍ – PODPORA

V rámci APZ Rakouska existují dva typy projektů zaměstnávání klientů na tzv. „druhém pracovním trhu“ – SÖB a GBP. Oba poskytují podporované zaměstnání znevýhodněným osobám v tranzitním programu. Osoby z cílové skupiny závislých/ohrože

ných závislostmi zaměstnávají prakticky výhradně SÖB.

Druhým pilířem je oblast kvalifikace, která je dělena na orientaci, kvalifikaci, aktivní hledání práce, trénink, práci na zkoušku a pracovní nácvik (nebývají aplikovány samostatně, ale vzájemně se doplňují a kombinují).

Třetím pilířem je podpora, která zahrnuje zařízení zaměřená na poradenství a podporu v oblasti zaměstnávání, která doplňují zprostředkovatelskou činnost AMS. Věnují se především osobám po VTOS, závislým, zadluženým apod. Rakouská APZ je financována Ministerstvem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (BMASK) prostřednictvím AMS a ESF. V r. 2011 bylo celkem podpořeno přes 377 tis. osob. Nejvíce osob (82 %) absolvovalo kvalifikaci. Prostředky na realizaci APZ ČR v současnosti plynou ze dvou zdrojů – ze státního rozpočtu a z ESF. V r. 2011 snížilo MPSV výdaje na APZ o 38,2 %, nejvíce v oblasti re-kvalifikací (o 45,5 %) a společensky účelných pracovních míst (o 45,3 %) (MFČR, 2012).



6. SLUŽBY VĚNUJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ CÍLOVÉ SKUPINY

6.1. Služby ve Vídni

6.1.1. ÚŘAD PRÁCE MĚSTA VÍDNĚ – ARBEITSMARKTSERVICE (AMS) WIEN

AMS je ve Vídni klíčovou institucí pro nezaměstnané osoby z cílové skupiny. Poskytuje servis klientům hledajícím práci včetně specificky zaměřených služeb různým skupinám znevýhodněným na volném trhu práce. Realizuje opatření pasivní (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky) i aktivní (vzdělání, podporované zaměstnání, poradenství) politiky zaměstnanosti.

OBECNÉ INFORMACE

- ▶ AMS Wien má 11 poboček, každou pro různý počet vídeňských obvodů a zvláštní pobočku pro osoby mladší 21 let
- ▶ Speciální péče je věnována ženám, mladým lidem (pod 21 let), cizincům a osobám se zdravotním postižením/znevýhodněním – na každé pobočce je speciálně vzdělaný poradce (Reha – Berater), který organizuje vzdělávání, rekvalifikaci a další opatření k usnadnění (re)integrace osob z cílové skupiny na volný pracovní trh
- ▶ Reha – Berater
 - Spolupracuje se vzdělávacími institucemi v oblasti studia/rekvalifikace
 - Má přehled o tranzitních pracovních místech v SÖB
 - Zprostředkovává pracovní asistenci (AMS Österreich, 2012)

AMS velice úzce spolupracuje se zařízením Wiener Berufsbörse (WBB) a jejími pracovníky, kteří mají na jednotlivých pobočkách pravidelné konzultace s klienty (viz kapitola o WBB). AMS financuje SÖB pomocí grantových programů. Podniky soutěží o dotace s časově omezenými projekty. Následně uzavírá SÖB s AMS kontrakt vymezující podmínky přijímání uchazečů o zaměstnání, charakteristiku tranzitního programu, rozpočet a jiné. Podstatou projektu je vytvoření určitého počtu pracovních míst v provozech, které své výrobky nebo služby uplatňují na konkurenčním trhu. V ročním kontraktu je také dohodnuta kvóta samofinancování, která činí minimálně 20%. Nutnost vlastního zisku má zajistit přípravu tranzitního pracovníka v podmínkách, které mají co nejblíže k realitě volného trhu práce (AMS Österreich, 2012).

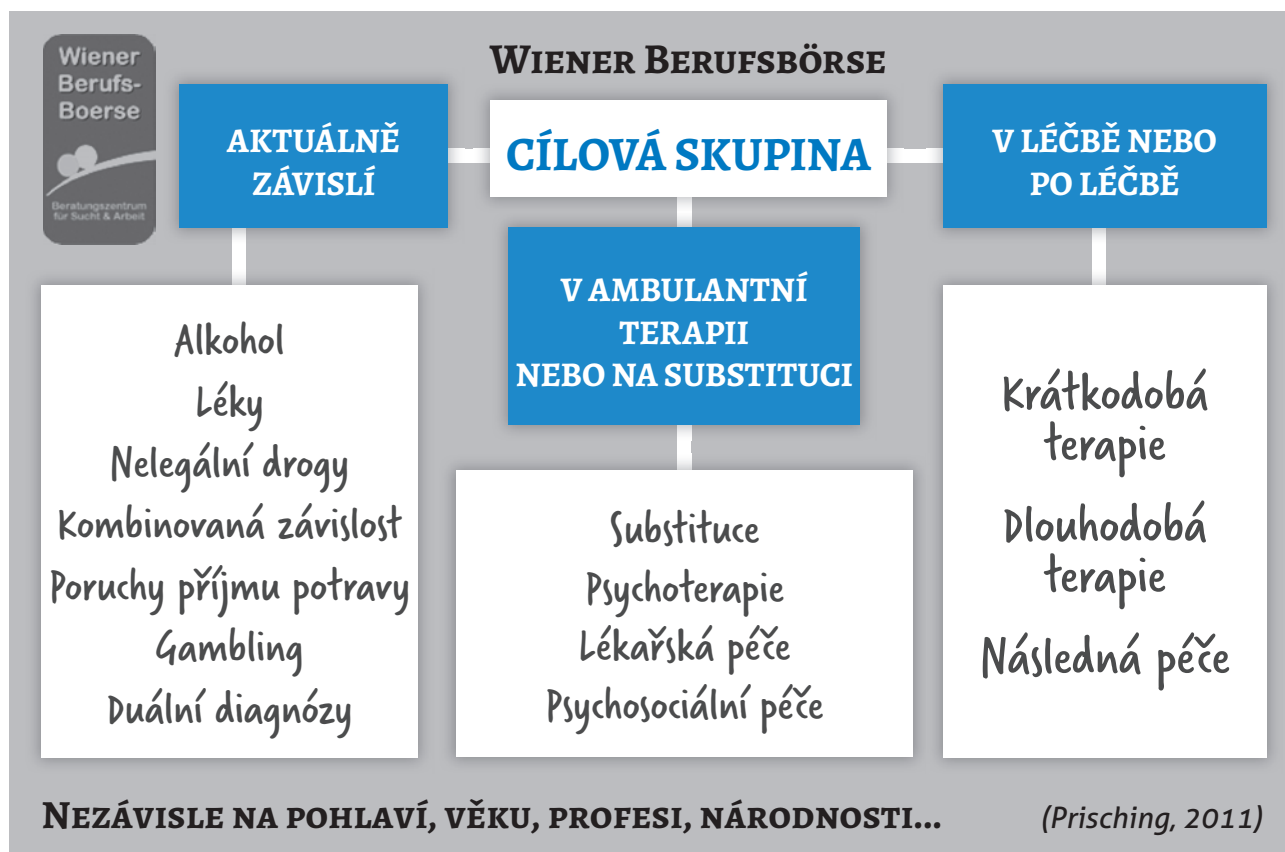
Tranzitním pracovníkem se může stát pouze uchazeč přidělený AMS. SÖB má právo na základě vlastních individuálních kritérií (kompatibility s týmem, vhodnosti a schopnosti pro vykonávanou činnost a jiné viz „cesta klienta“ tranzitního programu a první kontakt ve Fix und Fertig) uchazeče odmítnout (AMS Österreich, 2012).

6.1.2. WIENER BERUFSBÖRSE (WBB)

WBB je zařízení poskytující již 15 let poradenství a podporu nezaměstnaným osobám se zkušeností se závislostí. Cílovou skupinou jsou závislí a ohrožení závislostí na alkoholu, medikamentech, nelegálních drogách i osoby s nelátkovými závislostmi, které se snaží integrovat na pracovní trh. Využívá přitom nabídek jak volného, tak „druhého pracovního trhu“. WBB slou-

ží jako propojení mezi AMS, zařízeními poskytujícími služby osobám ohroženým závislostmi a psychosociálními poradnami. Využití služeb WBB je dobrovolné. Financování zařízení zajišťuje ze 70% AMS a z 30% Město Vídeň (WBB, 2012).

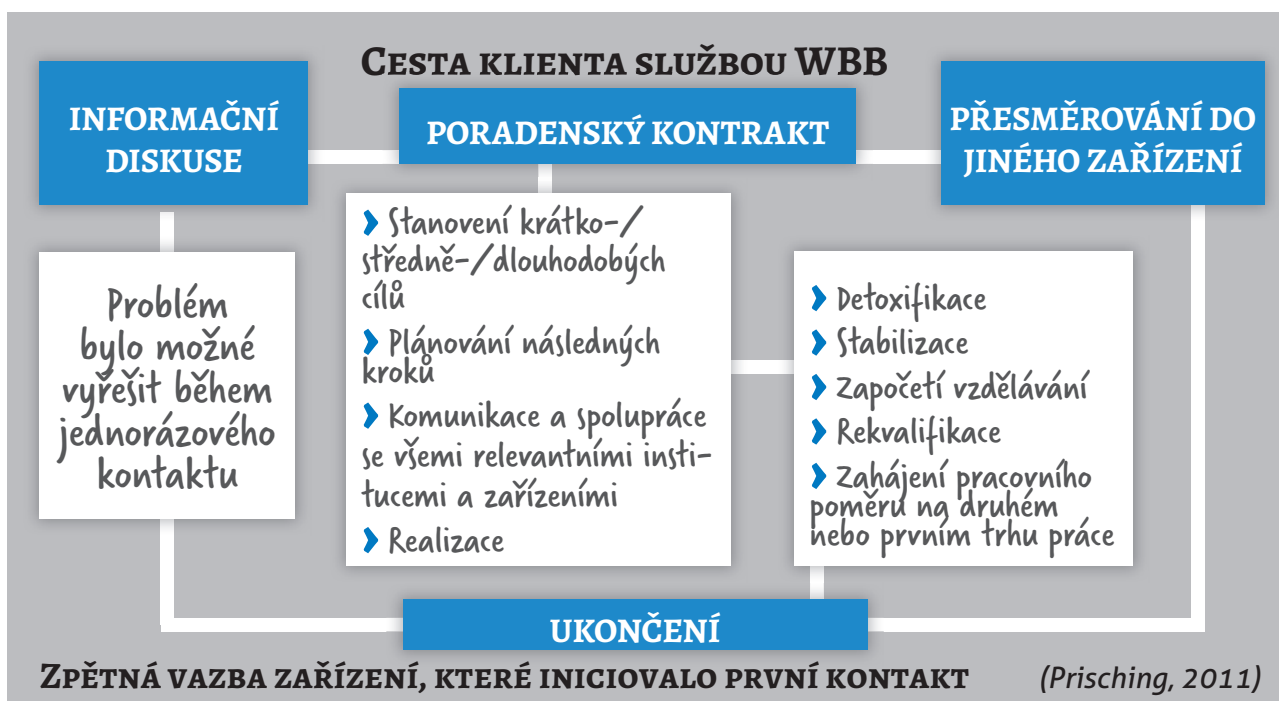
WBB úzce spolupracuje s AMS, především s pracovníkem „Reha – Berater“ a cca dvakrát měsíčně má k dispozici kontaktní místnost přímo na pobočkách AMS, kde realizuje vstupní pohovory s klienty (WBB, 2012).



Podmínky využívání služeb WBB jsou: motivace k hledání práce; psychosociální stabilizace a způsobilost k uzavření pracovní smlouvy; stabilní zázemí; připravenost řešit akutní problémy týkající se závislosti (WBB, 2012).

Při práci s klienty využívá WBB metodu individuálního poradenství, při níž je sepsána klientova anamnéza, zjištěna motivace, osobnostní předpoklady a představy směřující k profesnímu uplatnění. Dále je vypracován individuální plán hledání zaměstnání. Zohledněna je i klientova aktuální sociální situace, abstinence a zdravotní stav (fyzický, psychický) s následnou nabídkou možnosti řešení.

V rámci skupinové práce nabízí WBB klientům podporu v abstinenci a v začátcích hledání práce. Skupina také umožňuje výměnu informací a zkušeností. Účastníci profitují ze zlepšení komunikačních dovedností, růstu sociálních kompetencí a sebeúcty. Účast ve skupině znamená pro mnohé první krok ze sociální izolace. WBB pořádá jobkluby, na nichž si klienti zkouší různé situace týkající se hledání zaměstnání. Vše je natáčeno na kameru a na závěr analyzováno. WBB dále klientům zprostředkovává kurz základů práce s PC a pořádá otevřenou skupinu pro muže závislé na alkoholu (WBB, 2012).



6.1.3. GABARAGE UPCYCLING DESIGN

SÖB Gabarage Upcycling Design ve spolupráci s designéry a kreativním týmem vytváří na bázi recyklace předměty pro individuální zákazníky i pro velkoodběratele a poskytuje zaměstnání osobám závislým/ohroženým závislostí:

- › v tvůrčí dílně, kde navrhují a vyrábí designové produkty
- › v prodeji
- › v kanceláři vedení organizace

SÖB Gabarage byl založen v r. 2002 jako projekt *Anton Proksch Institut* (největší organizace pracující s osobami závislými a ohroženými závislostí v Evropě). Prvotní financování bylo zajištěno z evropského projektu Equal 1, v letech 2005 – 2011 spadal SÖB přímo pod mateřskou organizaci. Od r. 2012 funguje Gabarage samostatně jako *Verein zur Förderung der Sozial- und Kreativ-*



wirtschaft (společnost pro propodporu sociálního a kreativního podnikání) na principu „social – design – business“. Financován je z prostředků SDW, ESF a z vlastních zisků. Na platy tranzitních zaměstnanců přispívá AMS Wien. Gabarage funguje na třech pilířích: design – ekologie – sociální odpovědnost.

VÝROBKY GABARAGE UPCYCLING DESIGN

- 1) Design** – proměna použitých materiálů v tvůrčím designovém procesu
- 2) Ekologie** – recyklace odpadních materiálů, prodloužení životnosti produktů
- 3) Sociální odpovědnost** – přínos pro klienty/tranzitní zaměstnance i společnost prostřednictvím:
 - › zvyšování dovedností klientů pomocí pětistupňového modelu
 - › získání certifikované kvalifikace
 - › příprava vstupu na trh práce
 - › osobnostní rozvoj a outplacement
 - › zaměstnávání cílové skupiny obtížně uplatnitelné na volném trhu
 - › destigmatizace

CÍLOVÁ SKUPINA TRANZITNÍCH PRACOVNÍKŮ:

KLIENTI VÍDEŇSKÉ SÍTĚ SLUŽEB PRO UŽIVATELE DROG

- › osoby po krátko/dlouhodobé pobytové léčbě, kteří nastoupili doléčovací program
- › klienti ambulantního léčebného programu
- › (dlouhodobě) nezaměstnané osoby se závislostní problematikou
- › mladiství závislí/ohrožení závislostmi
- › a další



CÍLE ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V TRANZITNÍM PROGRAMU

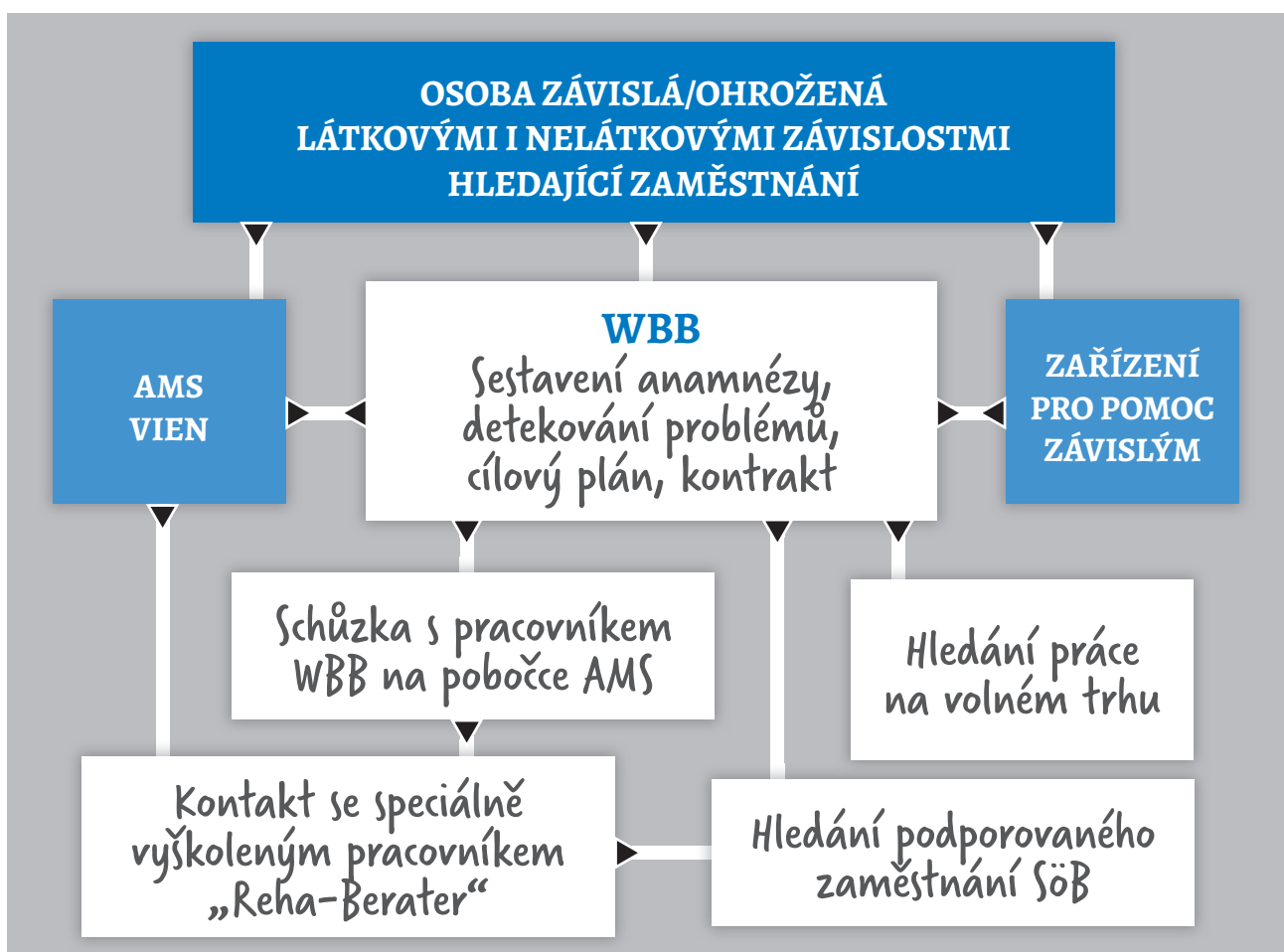
- 1) kvalifikace:** získání dovedností – zvýšení sociálních kompetencí a svépomocného potenciálu, rozšíření tvůrčích dovedností a zručnosti
- 2) rozšíření praktických profesních zkušeností:** růst dovedností uplatnitelných ve více odlišných odvětvích
- 3) obnovení pracovní kapacity:** zvýšení výkonnosti, stabilizace individuální životní situace
- 4) příprava a zprostředkování práce na volném trhu:** eliminace vstupních překážek

Od založení do r. 2012 zaměstnal SÖB Gabarage již 211 osob v tranzitním programu v maximální délce 12 měsíců. Průměrná doba zaměstnání je 9,5 měsíce a nejčastějším důvodem předčasného ukončení je uplatnění klienta na volném trhu práce. Míra úspěšnosti se pohybuje kolem 58 %.

Tým je tvořen 9 kmenovými zaměstnanci. Sociálně ekonomický podnik nabízí 10 tranzitních a 4 denní pracovní místa.



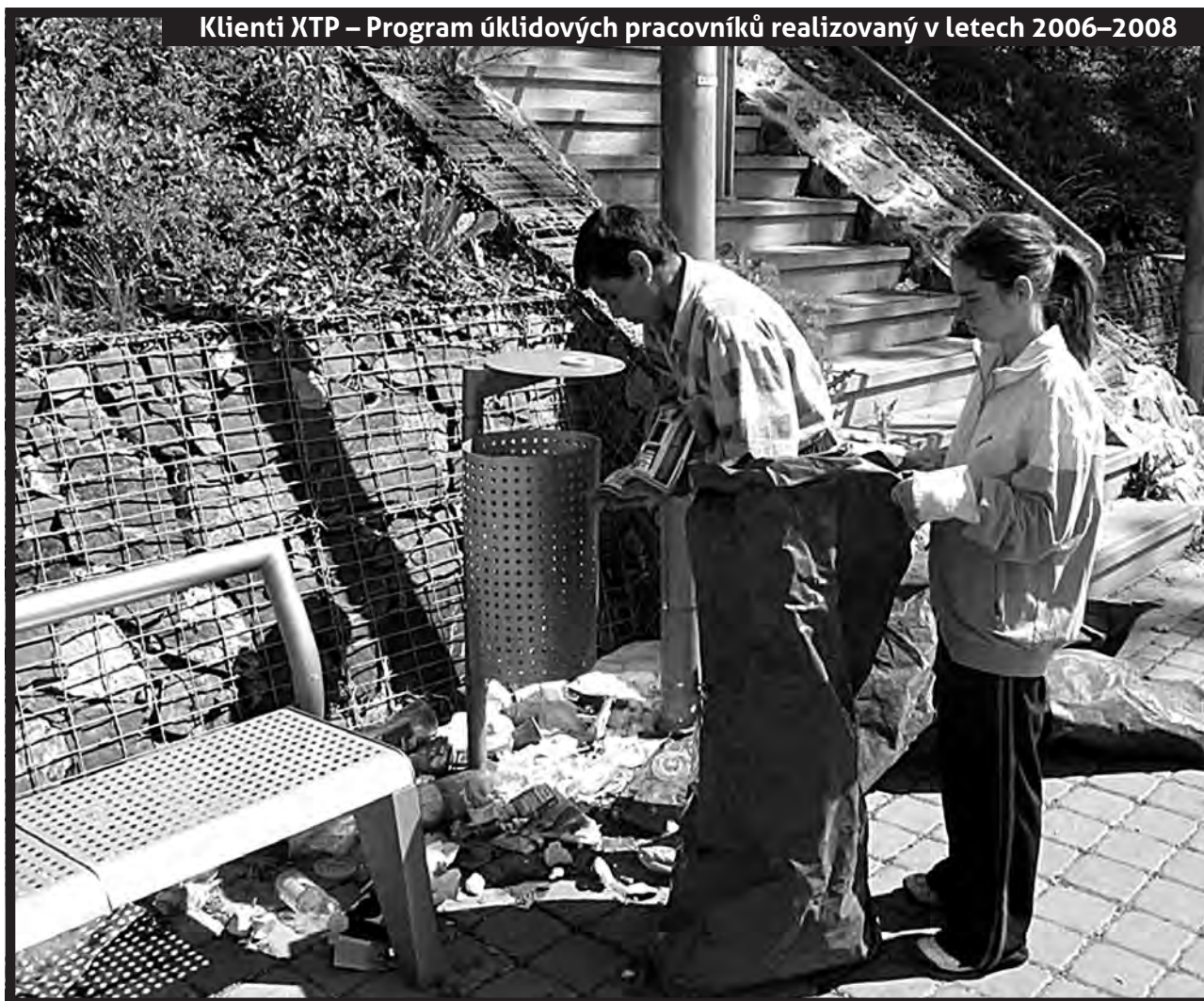
6.1.4. MOŽNOSTI A CESTA KLIENTA HLEDAJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ VE VÍDNI ZA POMOCI SÍTĚ SLUŽEB



6.2. Služby v Praze

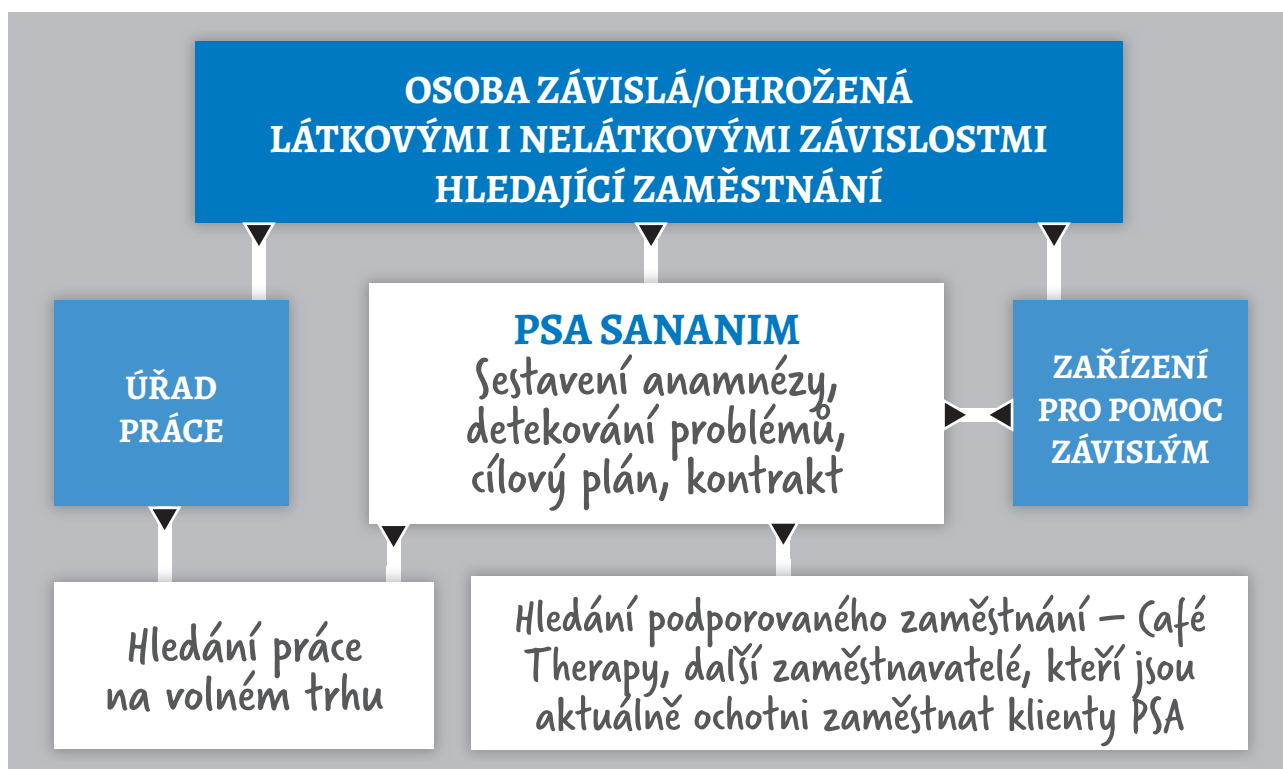
6.2.1. XTP – EXTERNÍ TERÉNNÍ PROGRAMY

Služba byla založena v roce 1995 a je realizovaná Terénními programy SANANIM. Zaměstnává na DPP aktivní uživatelé NL, kteří na uzavřené drogové scéně provádějí sběr a výměnu použitého injekčního materiálu a základní HR poradenství. V ČR jde o ojedinělý projekt, který využívá vrstevnického potenciálu pro edukaci drogové scény a svým charakterem se blíží peer projektům realizovaným v západní Evropě. Maximální kapacita programu je 12 osob denně.



6.2.2. PRACOVNÍ PROGRAM PŘI KC SANANIM

KC provozuje pracovní program, který umožňuje klientům – aktivním uživatelům drog – půlroční zaměstnání na DPP. Klient dochází třikrát týdně na dvě hodiny sbírat použitý injekční materiál a parafernálie v okolí kontaktního centra a připravuje HR materiál, který je v KC distribuován. Součástí pracovní smlouvy je individuální poradenství zaměřené především na změnu závislostního chování a sociální stabilizaci. Samotná práce klienta probíhá třikrát týdně po dobu dvou hodin vždy pravidelně. Součástí je vždy také hodnocení pracovních výkonů. Jedním z výstupů může být umístění klienta na otevřený pracovní trh.



6.2.3. RESTART PREV CENTRUM

Komplexní program integrace klientů v substituční léčbě na otevřený trh práce byl financován ESF v rámci operačního programu Praha Adaptabilita (2009 – 2011). Poskytoval služby kariérního poradenství, psychodiagnostiku, přípravu na nástup do zaměstnání, zprostředkování vzdělání, pracovní trénink, zaměstnávání a finanční podporu klientů i zaměstnavatelů. Za dva a půl roku našlo zaměstnání na otevřeném trhu práce 50 klientů a dalších 50 absolvovalo rekvalifikační nebo specializovaný vzdělávací kurs.

6.2.4. MOŽNOSTI A CESTA KLIENTA HLEDAJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ V PRAZE ZA POMOCI SÍTĚ SLUŽEB

MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ

a) VOLNÝ TRH PRÁCE

b) **PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ** (Café Therapy, další zaměstnavatelé, kteří jsou aktuálně ochotni zaměstnat klienty PSA) – velmi omezené možnosti

6.3. Shrnutí

Ve Vídni jsou klíčovými institucemi pro osoby závislé/ohrožené závislostí AMS a WBB. Na každé pobočce AMS je speciálně vzdělaný poradce „Reha – Berater“, který spolupracuje se vzdělávacími institucemi v oblasti studia/rekvalifikace a má přehled

o tranzitních pracovních místech v SÖB (AMS Österreich, 2012). WBB je zařízení poskytující již 15 let poradenství a podporu nezaměstnaným osobám se zkušeností se závislostí (látkovou i nelátkovou), které se snaží integrovat na pracovní trh. Využívá přitom

nabídek jak volného, tak „druhého pracovního trhu“. WBB slouží jako propojení mezi AMS a zařízeními ze sítě drogových služeb. Poskytuje klientům poradenství z oblasti pracovní, sociální i závislostní. Komplexně mapuje klientovu situaci a snaží se společně s ním najít vhodné možnosti řešení jak za pomoci WBB tak dalších (např. léčebných) zařízení. Příkladem služby, která nabízí přímo podporované zaměstnání v rámci SÖB je Gabarage Upcycling Design. Gabarage ve spolupráci s designéry a kreativním týmem vytváří na bázi recyklace designové a poskytuje zaměstnání osobám závislým/ohroženým závislostí v tvůrčí dílně, v prodeji a v kanceláři vedení organizace.

Pražské služby v oblasti trhu práce (pracovní poradenství, zprostředkování zaměstnání, podporované a chráněné zaměstnání) pro cílovou skupinu osob závislých/ohrožených závislostí jsou převážně financovány ze zdrojů ESF. Jsou kapacitně nedostatečné a zaměřené většinou na bývalé uživatele NL

po léčbě/v doléčovacím programu nebo stabilizované klienty substitučních programů. Jediným projektem, který kontinuálně poskytuje odborné služby v oblasti pracovního poradenství od roku 2005, je PSA SANANIM, která bude podrobněji popsána v kapitole 8.

Pro aktivní uživatele existuje v Praze dlouhodobě také jediný program – XTP (externí terénní pracovníci) – spadající pod zařízení TP (terénní programy) SANANIM a fungující spíše na bázi peer aktivity než standardního pracovního uplatnění (viz následující kapitola). Od r. 2011 nabízí příležitost výdělku pro cca 8 klientů/aktivních uživatelů ročně dvě pražská kontaktní centra – KC SANANIM a Stage 5 Progressive. V letech 2009–2011 poskytoval komplexní program integrace klientů v substituční léčbě na otevřený trh práce projekt Restart organizace Prev – Centrum o. s. Od r. 2012 provozuje evropský projekt program podporovaného zaměstnávání klientů Centra metadonové substituce organizace Drop in o. p. s.



7. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

7.1. Vídeň: popis SÖB Fix und Fertig

Mezi jeden z nejvýznamnějších SÖB v Rakousku patří Fix und Fertig. Tento podnik je sdružen s několika dalšími zařízeními poskytujícími služby na poli drogové problematiky v organizaci Suchthilfe Wien (SHW) GmbH, která je dceřinou společností SDW Wien. SHW byla založena v roce 1990 na popud hl. města Vídně v souvislosti se vzrůstajícími problémy s otevřenou drogovou scénou. Mezi její činnosti patří spoluvytváření koncepce rakouské politiky v oblasti drogové problematiky a je realizátorem řady národních a mezinárodních projektů.

Fix und Fertig byl založen v roce 1993 a již bezmála 20 let poskytuje pracovní místa osobám ohroženým drogovou závislostí, které se dlouhodobě nemohou uplatnit na trhu práce. Poskytuje pracovní příležitosti v rámci tranzitních a denních pracovních míst ve třech provozech:

‣ Zasilatelství ‣ Polygrafie/sítotisk ‣ Rekonstrukce

SÖB je od svého založení financován městem Vídeň prostřednictvím SDW. Podporu tranzitních pracovních míst zajišťuje partner Fix und Fertig – AMS Wien a 33 % nákladů je v současné době podnik schopen pokrýt vlastním ziskem (*Fix und Fertig, 2012*).



7.2. Vznik Fix und Fertig pohledem jeho zakladatele Waltera Wojcika

Fix und Fertig jsme založili v roce 1993 a první kancelář jsme postavili za pomoci klientů. Já sám jsem před tím pracoval ve stavebnictví, takže je to obor, kterému rozumím. Proto byly prvním provozem Fix und Fertig rekonstrukce. Po třech měsících začalo fungovat zasilatelství.

Pro zasilatelství jsme se rozhodli proto, že je to práce nenáročná na pohyb a není potřeba žádná speciální kvalifikace. Vybírali jsme ji tedy na míru klientům.

První dotaci jsme dostali od AMS.

Po dvou letech, kdy oddělení rekonstrukcí a zasilatelství začala být stabilní, bylo možné otevřít další provoz – polygrafii/sítotisk.

Nyní, když dnes přemýšlíme o otevření nového provozu, necháme si externími specialisty zpracovat kompletní business plán. Důležité je chovat se bezpečně, zejména nezačínat velkou produkcí, protože ztráty by mohly být fatální. Důležité je, aby případný nový provoz měl malé vstupní náklady. Na investice do nových technologií a materiálů je totiž třeba hledat zdroje, a ty nejsou součástí rozpočtu. Aby se ukázalo, jestli je provoz životaschopný, je třeba 3 let zkoušení. Klíčové je



Budova SÖB Fix und Fertig

sehnat dobré kmenové zaměstnance – profesionály, kteří jsou schopní zároveň pracovat s klienty.

Abychom mohli konkurovat komerčním firmám, musíme přijít s něčím speciálním. Jedinou možnou odpovědí je kvalita produktu! První dva roky šlo prodávat i produkty/služby, které nebyly dokonalé a firmy se sociálním cítěním je odebíraly. Dnes je situace jiná, jde o obchod.

Hlavní ideou Fix und Fertig je vytváření pracovních míst pro klienty, nikoliv zisk! Důležité je neztratit směr.

7.3. Popis činnosti Fix und Fertig

Základní myšlenka SÖB Fix und Fertig spočívá v:

- 1) umožnění/usnadnění účasti na profesním životě osobám z cílové skupiny a jejich následnému uplatnění na volném trhu práce
- 2) nabídce práce pro osoby dlouhodobě neuplatnitelné na volném pracovním trhu

7.3.1. CÍLE

- ▶ Vybudování a upevnění základních struktur z oblasti sociální, finanční, zdravotní, bydlení a právního povědomí potřebných k uplatnění v profesním životě.
- ▶ Osobnostní rozvoj klientů prostřednictvím kvalifikace, orientace v nabídkách zaměstnání a nalezení zaměstnání.
- ▶ Podpora takových sociálních a osobních schopností, které umožňují účast v profesním životě (týmové dovednosti, výkonnost, zodpovědnost, samostatnost, řád).
- ▶ Zprostředkování práce na volném trhu.



7.3.2. POPIS PROVOZŮ

ZASILATELSTVÍ

Zasilatelství je ve výhodě oproti jiným podnikům nabízejícím podobné služby, protože kombinuje manuální činnost s automatizovanou a má dostupné velké množství potenciálních zaměstnanců.



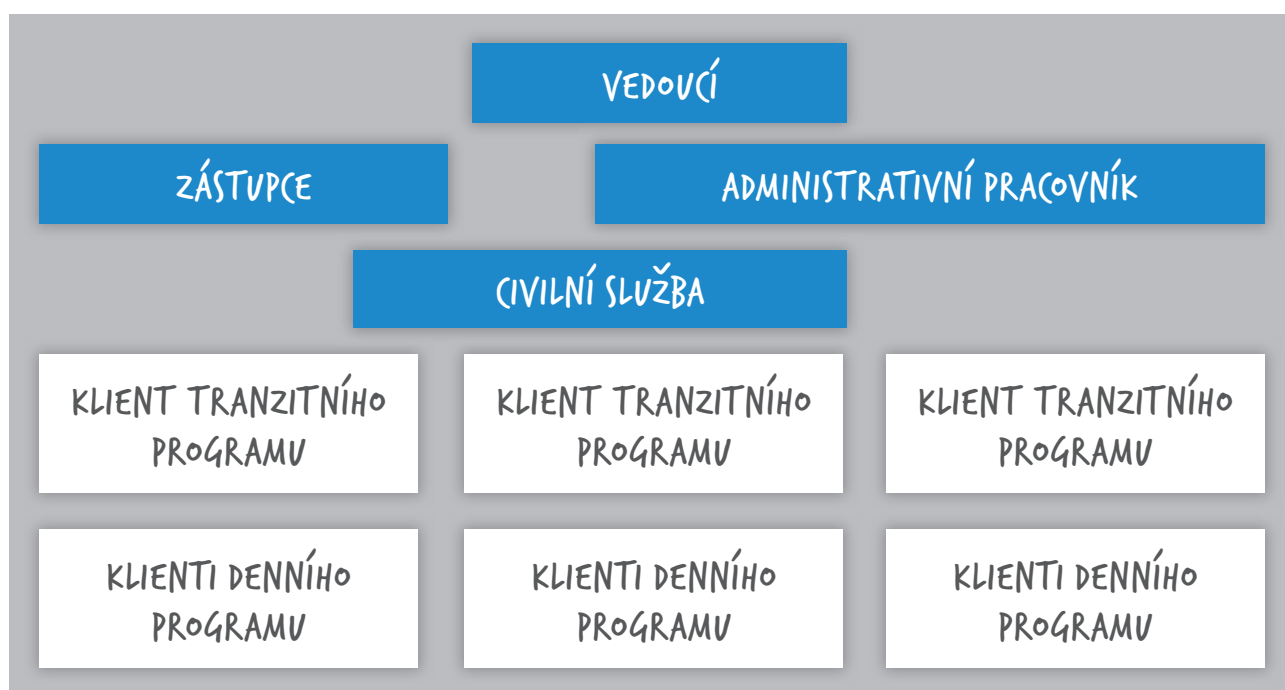
KONKRÉTNÍ NABÍZENÉ SLUŽBY

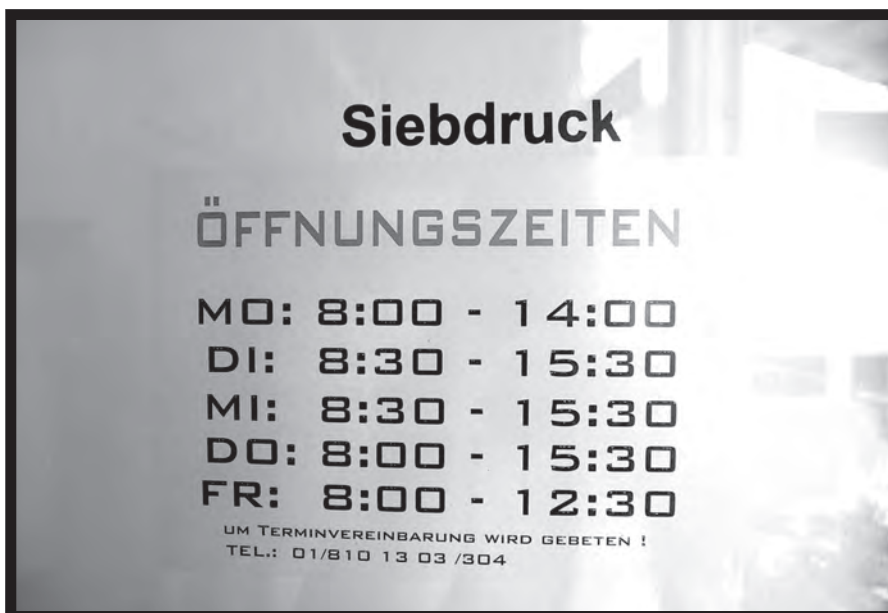
- › Třídění, sešívání, skládání, nalepování štítků
- › počítání, svazování, post-produkce
- › hromadný rozvoz tiskovin, novin
- › Laserový tisk reklamních i jiných materiálů, etiket
- › Dokončování reklamních balíčků
- › Následná doprava výrobků
- › Vazba

PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ:

- › **Vedoucí programu** – zodpovědný za chod provozovny, skladbu zaměstnanců a za zakázky.
- › **Zástupce** – kmenový zaměstnanec
- › **Administrativní pracovník** - kmenový zaměstnanec, hledá online denní zakázky, které vystavují firmy na specifických serverech
- › **Civilní služba** – kmenový zaměstnanec, v jehož kompetenci je administrativa, příprava pracovních smluv klientů, vyplácení mzdy klientům - denně
- › **3 tranzitní zaměstnanci**, kteří mají na starosti jednotlivé úseky. Po absolvování zkušebního období na 3 měsíce mohou získat kontrakt na 1 rok. Opakování kontraktu je podle pravidel úřadu práce možné nejdříve po pěti letech od skončení posledního kontraktu – zaměstnanci také musí vlastnit řidičský průkaz.
- › **Denní zaměstnanci** – v průměru 25 denně.







SÍTOTISK/POLYGRAFIE

Hlavní náplní tohoto oddělení je potisk textilu případně fólií.

NABÍZENÉ SLUŽBY:

- ▶ Potisk textilu metodou sítotisku
- ▶ Tisk na folii
- ▶ Příprava a zpracování tiskových podkladů
- ▶ Grafické zpracování návrhů na PC

PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ:

- ▶ **Vedoucí programu** – je

v kontaktu se zákazníky, ručí za kvalitu výroby, rozhoduje o přijetí nebo nepřijetí zakázky a nese zodpovědnost za celý tým.

▶ **Profesionální tiskař (bývalý klient)** – zaučuje klienty a kontroluje tiskařské stroje.

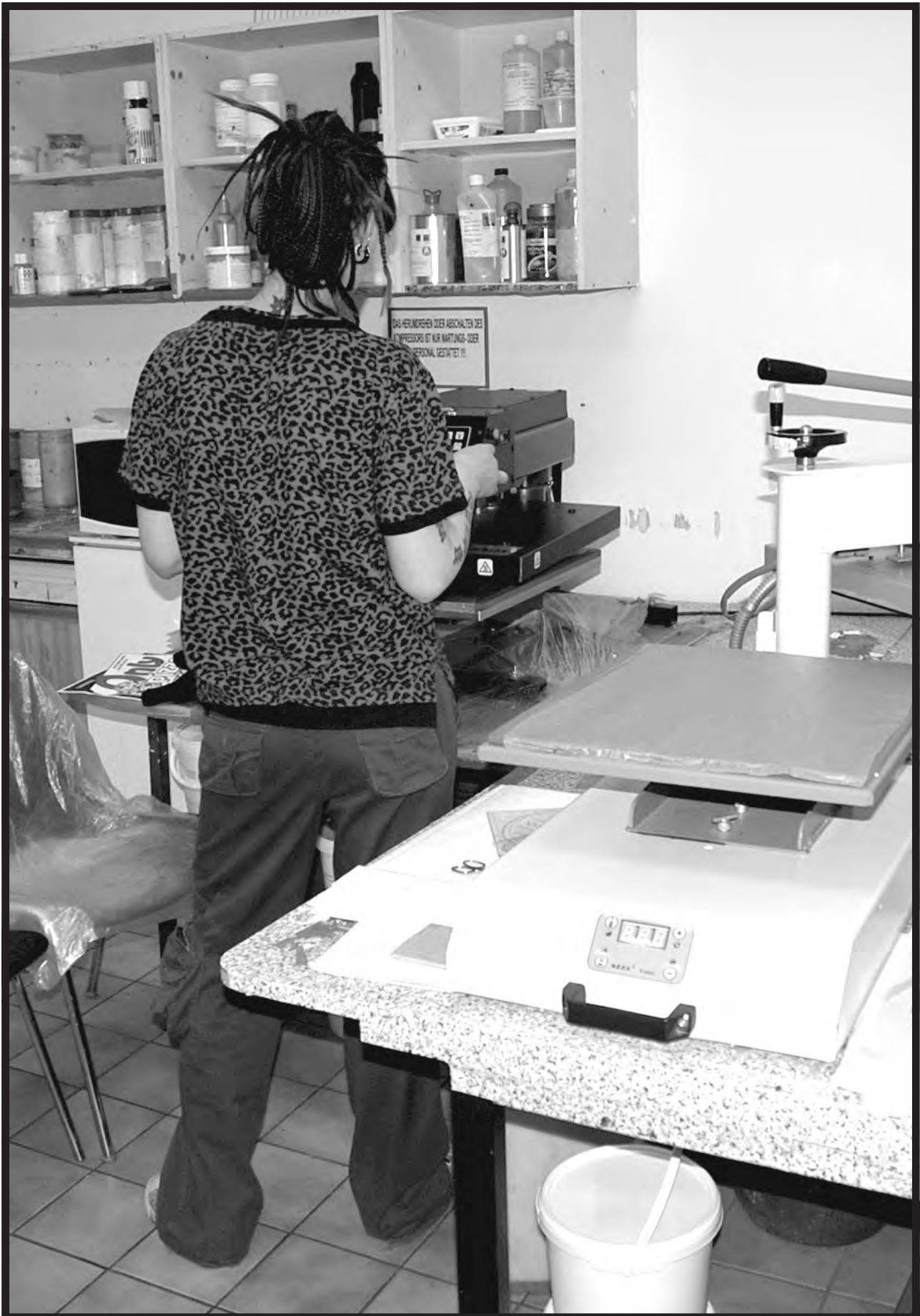
▶ **Šest tranzitních klientů** – průměrná doba zaučení klienta je půl roku. Klienti mohou s pracovními zkušenostmi získanými ve FF pokračovat v komerční sféře.



ZPŮSOB PROPAGACE A PŘÍMÉHO PRODEJE:

- ▶ reklama kvalitou služeb – klient je spokojen a doporučí sítotisk Fix und Fertig jiným zákazníkům
- ▶ Yellow pages – inzerce ve Žlutých stránkách
- ▶ Internet
- ▶ Trhy – jednou za 3 měsíce jsou organizovány trhy, které neslouží jen neziskovému sektoru.

Konkurence mezi sociálními firmami neexistuje, protože v Rakousku v současné době není sociální firma, která by měla stejnou náplň činnosti. Konkurence mezi tiskařskými firmami na otevřeném pracovním trhu však samozřejmě existuje. Co ale odlišuje sítotisk FF od klasické komerční



firmy a je jejím hlavní předností, je naplňování filosofie FAIR TRADE – tedy pečlivý výběr dodavatelů materiálů. Důležité je používání barviv a textilií, které jsou vyrobeny na ekologickém základě z obnovitelných zdrojů. Dalším důležitým principem je kvalita, která musí být vždy velmi vysoká.

Typický zákazník sítotisku FF neexistuje. Jedná se o designery, restaurace, bary a reklamní agentury či hudební skupiny – tedy zákazníky z komerčního prostředí, ale i z neziskového či veřejného sektoru.

REKONSTRUKCE

Oddělení Rekonstrukcí nabízí profesionální poradenství a návrhy řešení rekonstrukcí bytových a nebytových prostorů

NABÍZENÉ SLUŽBY:

- Sanace
- Rekonstrukce koupelen
- Pokládka podlah
- Montáže rozvodů elektřiny
- Instalátérské práce
- Malířské práce
- Natěračské a lakýrnické práce

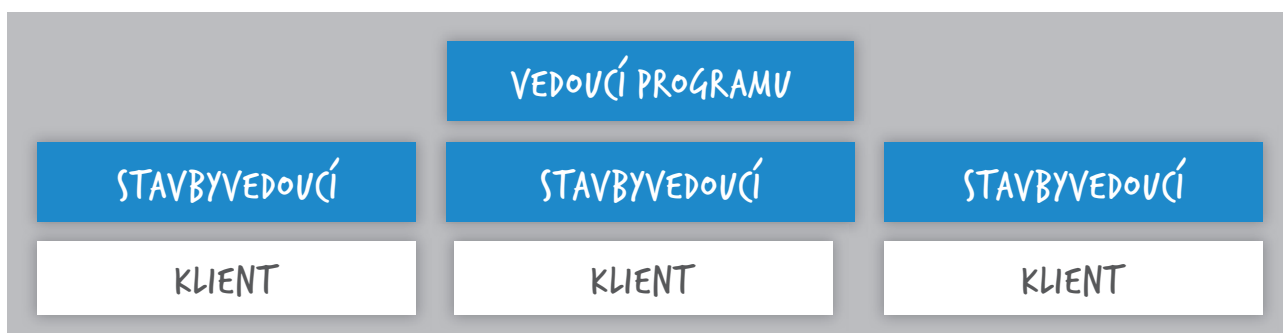
➤ Zednické práce

➤ Bourací práce

PERSONÁLNÍ OBSAZENÍ

- Vedoucí oddělení
- 3 stavbyvedoucí – profesionálové
- Cca 10 klientů v tranzitním programu
- Cca 10 „denních“ klientů



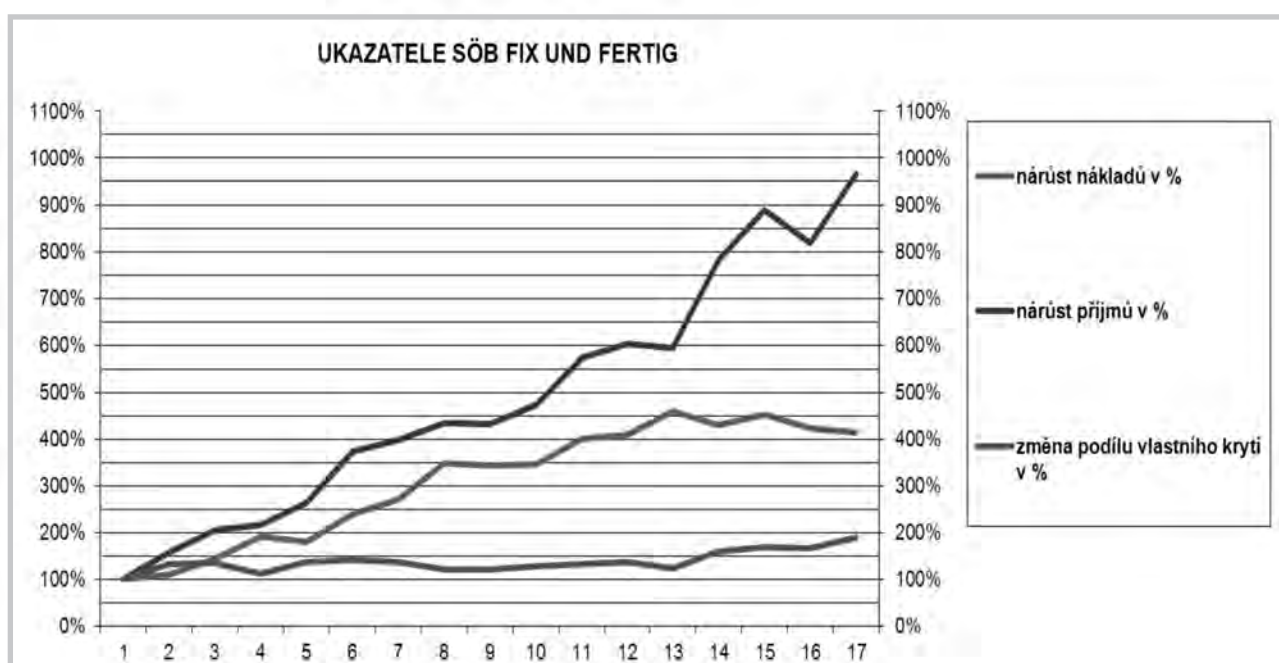


Renovace mají každoročně na obratu Fix und Fertig největší podíl. Zakázek má oddělení dostatek a v současné době není třeba pořádat mimořádné propagační akce. Služby Fix und Fertig jsou minimálně stejně kvalitní jako služby komerčních firem, rozdíl může být pouze v delším čase plnění zakázky. Typický zákazník renovací přichází z privátního sektoru. „Renovierung“ je největší produkcí Fix und fertig. Roční obrat 2011 je 250 000 Eur.



7.3.3. HOSPODÁŘSKÉ VÝSLEDKY

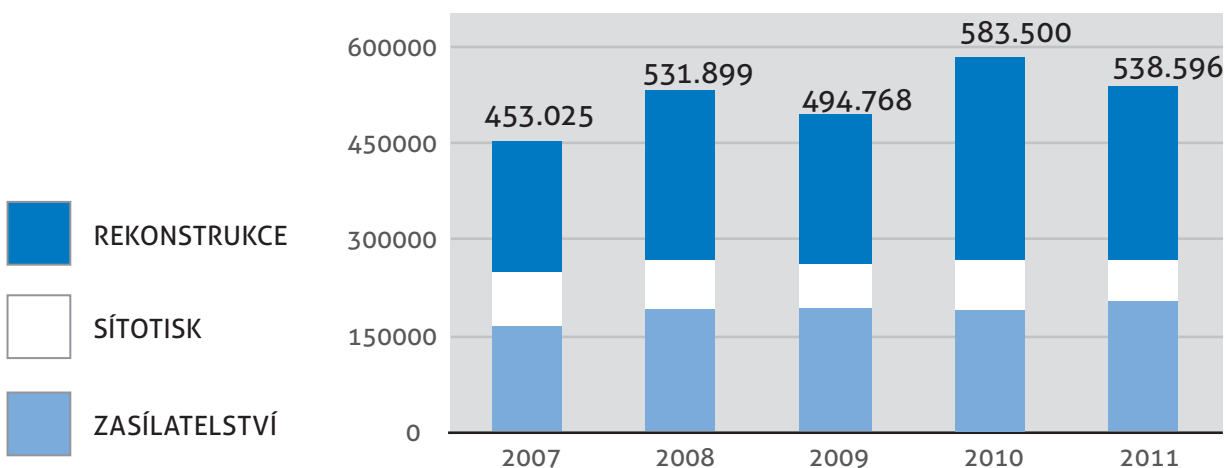
ROK	Počet pracovních míst TAK a TagAK	Příjmy z výroby v tis. EUR	Nárůst příjmů v %	Náklady po odečtení příjmů v tis EUR	Nárůst nákladů v %	Podíl vlastního pokrytí v %	Změna podílu vlastního krytí v %
1994	8	60	100 %	291	100 %	17,2 %	100 %
1995	12	94	157 %	320	110 %	22,8 %	133 %
1996	19	124	205 %	414	143 %	23,0 %	134 %
1997	19	131	217 %	556	191 %	19,0 %	111 %
1998	24	160	265 %	523	180 %	23,4 %	136 %
1999	29	225	373 %	698	240 %	24,4 %	142 %
2000	33	240	398 %	785	270 %	23,4 %	136 %
2001	43	263	435 %	1013	348 %	20,6 %	120 %
2002	41	260	432 %	997	343 %	20,7 %	120 %
2003	42	285	473 %	1007	346 %	22,1 %	128 %
2004	45	346	574 %	1165	401 %	22,9 %	133 %
2005	47	363	602 %	1189	409 %	23,4 %	136 %
2006	49	358	593 %	1336	460 %	21,1 %	123 %
2007	50	471	781 %	1248	429 %	27,4 %	160 %
2008	55	536	888 %	1318	453 %	28,9 %	168 %
2009	56	494	819 %	1232	424 %	28,6 %	167 %
2010	56	583	967 %	1202	413 %	32,7 %	190 %



ROK	Nárůst příjmů	Nárůst nákladů	Změna podílu vlastního krytí
1994	100 %	100 %	100 %
1995	157 %	110 %	133 %
1996	205 %	143 %	134 %
1997	217 %	191 %	111 %
1998	265 %	180 %	136 %
1999	373 %	240 %	142 %
2000	398 %	270 %	136 %
2001	435 %	348 %	120 %
2002	432 %	343 %	120 %
2003	473 %	346 %	128 %
2004	574 %	401 %	133 %
2005	602 %	409 %	136 %
2006	593 %	460 %	123 %
2007	781 %	429 %	160 %
2008	888 %	453 %	168 %
2009	819 %	424 %	167 %
2010	967 %	413 %	190 %

VÝVOJ V OBLASTI PŘÍJMŮ 2007–2011 v €

	2007	2008	2009	2010	2011
ZASÍLATELSTVÍ	164.209	191.156	193.023	190.000	202.769
SÍTOTISK	85.283	75.777	68.230	77.000	64.499
REKONSTRUKCE	203.533	264.966	233.515	316.500	271.328



7.3.4. DRUHY PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ KLIENTŮ VE FIX UND FERTIG

1) TRANZITNÍ PRACOVNÍ MÍSTA – k dispozici pro 20 klientů

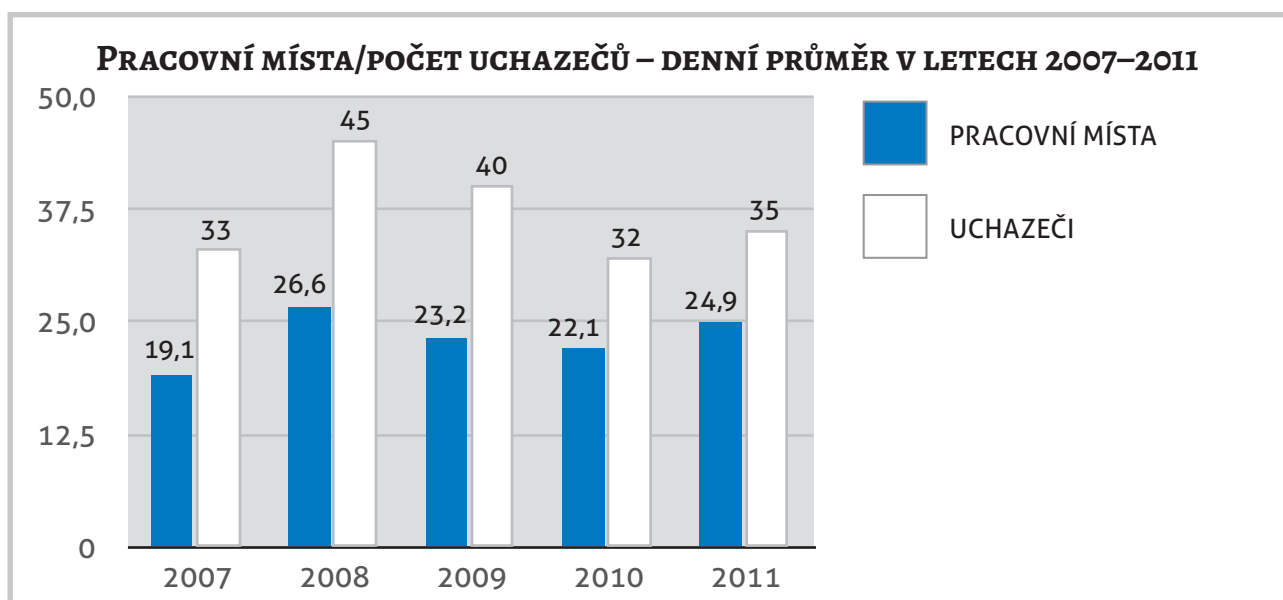
- ▶ 70% výdělečné činnosti, 30% sociální práce
- ▶ cílem je příprava a zprostředkování zaměstnání na volném trhu práce po skončení programu, který trvá max. 12 měsíců, předpokladem k využití služby je užívání substitučního preparátu na lékařský předpis

2) TRÉNINKOVÁ/DENNÍ PRACOVNÍ MÍSTA – k dispozici pro 14 klientů

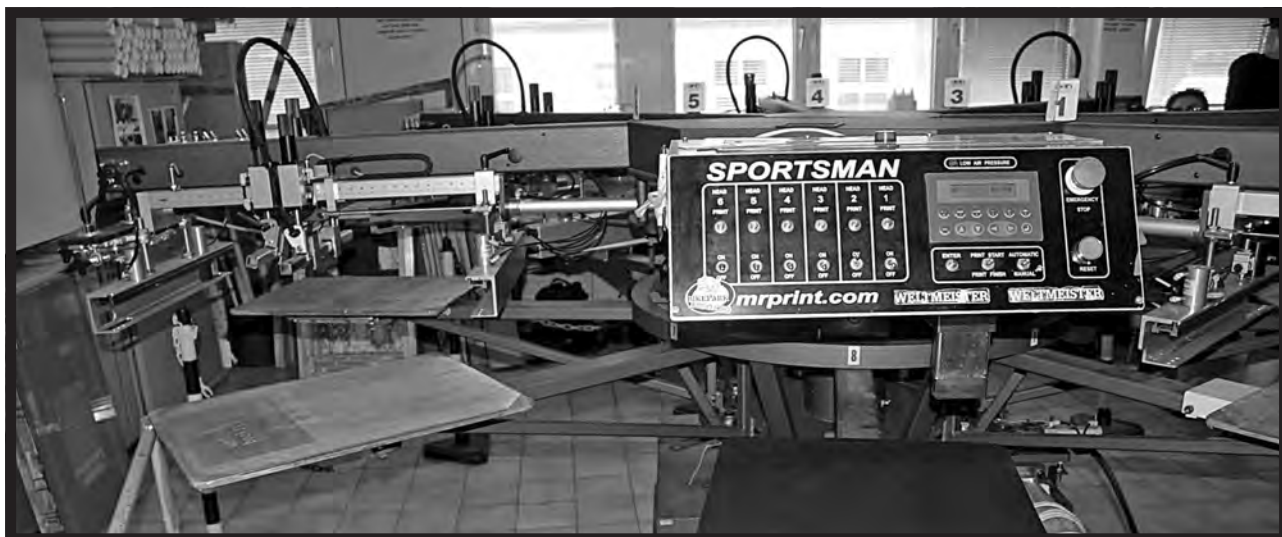
- ▶ cílem je příprava pro vstup do tranzitního programu, trvá 6 měsíců, podmínkou užívání lékařsky předepsané substituce

3) LOSOVANÁ PRACOVNÍ MÍSTA – k dispozici pro 38 klientů

- ▶ denní možnost výdělku v zasilatelství, podmínkou je práceschopnost



Celkový počet zájemců o práci v r. 2011 byl 8 645 na 6 145 pracovních míst.



SITUACE TRANZITNÍCH ZAMĚŠTNANCŮ PO UKONČENÍ PROGRAMU

Situace TAK po uplatnění opatření	2010		2009		2008		2007		2006		2005		2004		2003		2002		2001		2000		1999		1998	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ZAMĚŠTNÁNÍ	5	24	4	11	3	12	6	21	9	33	7	26	6	3	5	24	3	15	8	32	8	44	4	20	2	17
KVALIFIKACE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	19	0	0	0	0	1	5	1	5	4	33
TERAPIE	1	5	4	11	0	0	0	0	1	4	2	7	1	5	0	0	3	15	3	12	2	11	7	35	0	0
"JOB READY"	12	57	17	45	12	46	11	38	3	11	6	22	6	30	7	33	7	35	5	20	3	17	3	15	1	8
DŮCHOD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	1	8
MD/RD	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	1	4	1	5	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0
NEZAMĚŠTNÁNÍ	3	14	11	29	11	42	9	31	11	41	8	30	5	25	3	14	1	5	0	0	2	11	0	0	4	33
JINÉ	0	0	1	3	0	0	0	0	1	4	1	4	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0
PŘEDČ. UKONČ.	0	0	0	0	0	0	3	1	2	7	2	7	1	5	2	10	4	20	9	36	1	6	5	25	0	0
CELKEM	21	100	38	100	26	100	29	100	27	100	27	100	20	100	21	100	20	100	25	100	18	100	20	100	12	100

Zaměstnaní TAK mezi lety 1994 a 2010: 418 osob, z toho 395 různých

Zaměstnaní TagAK mezi lety 1997 a 2010: 3 250 osob, z toho 2 070 různých

7.3.5. SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální práce je zaměřena na osobní rozvoj tranzitních pracovníků a jejími cíli jsou:

1) fungování klientů v některém z provozů Fix und Fertig

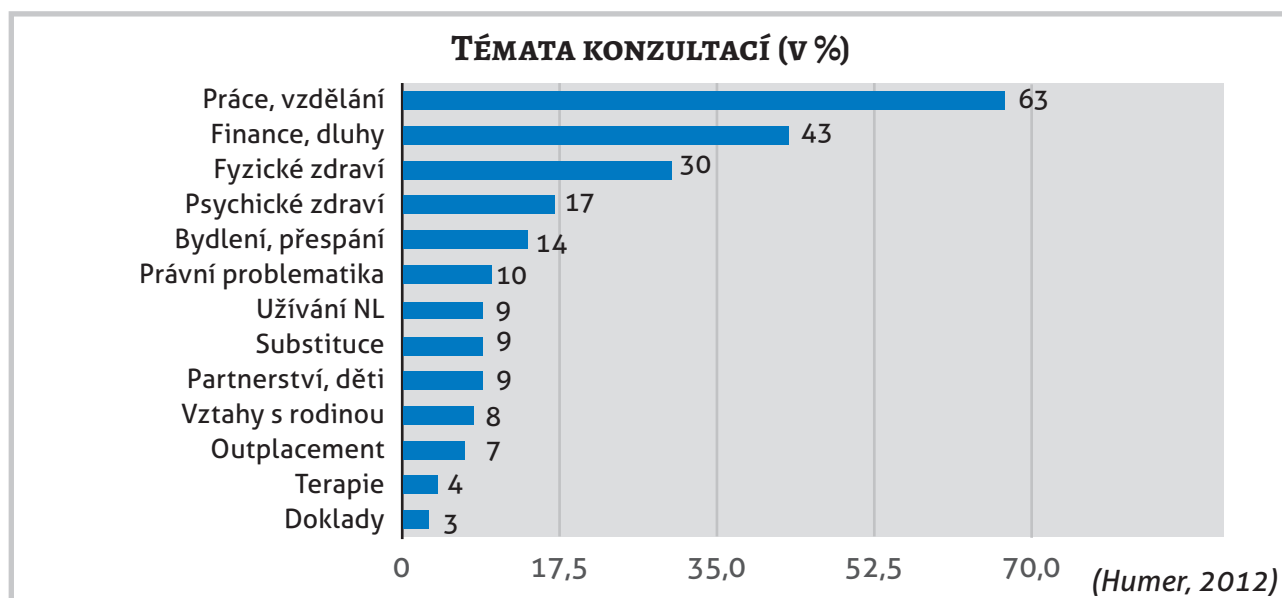
Klient dostane pracovní instruktáž, získává specifické pracovní dovednost, absolvuje interní kvalifikaci.

2) sociálně pracovní poradenství

Je zaměřené na dluhovou situaci, zdravotní stav, strukturu všedního pracovního dne, prevenci a zpracování relapsu, krizovou intervenci a zajištění bydlení.

3) kvalifikace a plán získání zaměstnání na volném trhu

Cca tři měsíce před koncem tranzitního programu se začíná s klientem pracovat metodou outplacementu, tj. zaměřuje se na zvyšování kvalifikace a strategie při hledání zaměstnání na volném trhu.



METODY SOCIÁLNÍ PRÁCE

1) METODA VOLBY ZAMĚSTNANCŮ/KLIENTŮ

Provádí se pomocí strukturovaného přijímacího pohovoru, sestavení anamnézy, sociální diagnózy, zjištění psychosociálních předpokladů klienta pro práci v některém ze tří provozů a způsobilost účasti v dynamické skupině

2) AREF – REFLEXE KLIENTOVY PRÁCE

Probíhá formou pohovoru mezi klientem, jeho nadřízeným a sociální pracovnící/terapeutkou. Klient a nadřízený dostanou níže uvedený formulář se škálovým hodnocením od 1 (nejhorší) do 9 (nejlepší) a každý zvlášť ohodnotí jednotlivé položky. Po vyplnění diskutují nad každým bodem, nad rozdíly v ohodnocení a o cestách k možnému zlepšení.

Hodnocení musí být velmi konkrétní, reflexe „pracuješ dobře/špatně“ je nedostačující. Na základě tohoto pohovoru jsou s klientem stanoveny cíle na další tři měsíce. Na dalším AREF hodnotí, co se zlepšilo/zhoršilo – obvyklá je krize a propad v polovině programu, kdy dochází i nejčastěji

k relapsu. U klientů se dostavuje nervozita, bojí se, co budou dělat po skončení tranzitního zaměstnání. Většina klientů se nachází v poli 3 – 5. Kdo je v 1 – 2 není vhodný ani pro práci na 2. pracovním trhu (ve Fix und Fertig se ještě nestalo, že by po třech měsících spolupráce skončil klient v této kolonce). 6 – 7 je již připraven na vstup do 1. pracovního trhu, i když ještě nejde o ideál a 8 – 9 je uplatnitelný, může rovnou hledat na volném trhu práce. Hodně se pracuje s klientovou motivací – např. proč má výkyvy v práci (dva dny pracuje dobře, potom zase ne).

FORMULÁŘ AREF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DOCHÁZKA									
ABSTINENCE									
DOCHVILNOST									
MOTIVACE									
TÝMOVÉ DOVEDNOSTI									
UČENLIVOST/PŘIPRAVENOST									
ODPOVĚDNOST/SCHOPNOST PŘEVZ. ODP.									
PŘESNOST (VE SMYSLU VYKONÁVANÉ PRÁCE)									
SPOLUPRÁCE S NADŘÍZENÝM									
SAMOSTATNOST									
OSOBNÍ STABILITA NA PRACOVIŠTI									

SKUPINOVÁ PRÁCE

zaměřená na podporu interní komunikace, reflexi vlastního chování ve skupině, práci s konfliktem, organizační zaměření apod.

OUTPLACEMENT

začíná obvykle tři měsíce před skončením smlouvy, ale je možné ho zahájit i dříve (od poloviny programu, když je klient úzkostný, že nesežene práci. Když o něj klienti nemají zájem, nemusí dělat nic, jsou však informováni co se stane v případě ignorování přípravy na odchod z programu.

Cílem denních pracovních míst je stabilizace klienta, případně nástup do tranzitního programu, zdroj legálního příjmu, účast na pracovním procesu, zprostředkování právního a zdravotního poradenství a pracovně sociální podpora.

PŘEHLED CESTY KLIENTA

VSTUP DO FIX UND FERTIG

- 1) na doporučení vídeňského zařízení WBB nebo jiné služby pro uživatele drog
- 2) z vlastní iniciativy
- 3) na základě pohovoru se sociální pracovníci na AMS

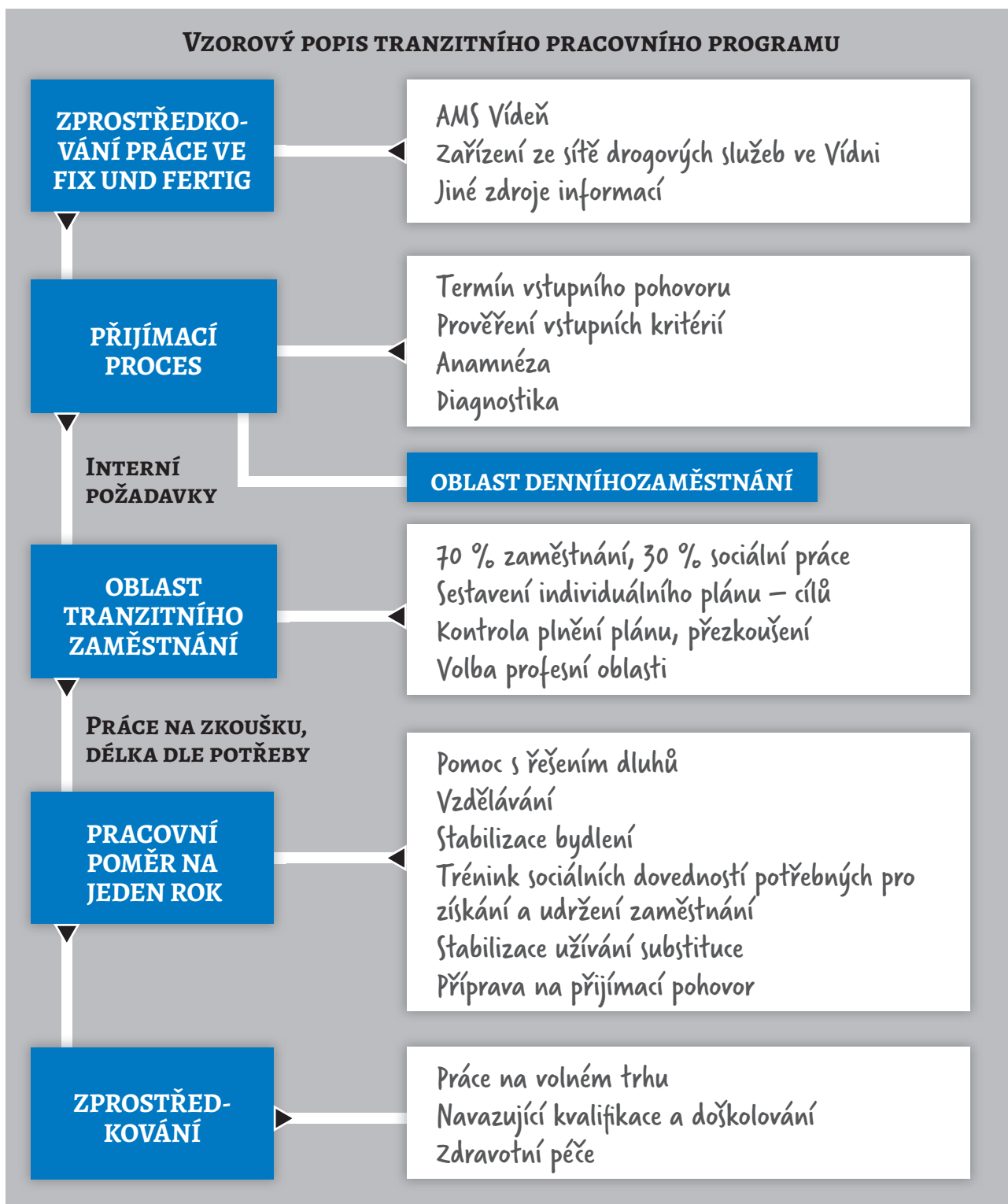
PŘIJÍMACÍ POHOVOR

- ▶ termín 1. kontaktu
- ▶ zjištění vstupních kritérií
- ▶ anamnéza
- ▶ diagnóza



na základě interního rozhodnutí vstup do Tagesarbeitsbereich nebo Tranzitní program

VZOROVÝ POPIS TRANZITNÍHO PRACOVNÍHO PROGRAMU



7.4. Praha: PSA, Café Therapy

7.4.1. PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ AGENTURA SANANIM (PSA)

VZNIK: 2005

FINANCOVÁNÍ: PSA získává prostředky na své aktivity převážně ze zdrojů ESF. V praxi to znamená pravidelné „soutěžení“ s jinými projekty v rámci daných operačních programů a nejistotu – v případě neschválení navrženého projektu PSA hrozí přibližně každé druhý rok ukončení služeb tohoto zařízení.

CÍLOVÁ SKUPINA: bývalí (abstinující) uživatelé návykových látek včetně matek s dětmi, stabilizovaní klienti v substitučním programu.

TÝM: 4 pracovníci – odborný vedoucí, pracovní poradce, sociální poradce, adiktolog – terapeut.

POSKYTOVANÉ SLUŽBY

1) Pracovní poradenství

Zahrnuje služby vedoucí k přípravě na požadavky trhu práce, podporu při hledání pracovního místa a jeho udržení: Základní orientaci v pracovně právních vztazích, pomoc s vyhledáním pracovního místa a jeho udržení, vedení při sepsání strukturovaného profesního životopisu, příprava na přijímací pohovor, nácvik hraní rolí, s vyjednáváním pracovní smlouvy a pracovních podmínek, asistence při jednání se zaměstnavateli.

2) Sociální poradenství

Podpora (vedení) při jednání s úřady a institucemi (ÚP, sociální odbory, dopravní podniky, zdravotní pojišťovny, soudy, věřitelé) dluhové poradenství, exekuce.

3) Ostatní poradenství

Podpora při doplnění vzdělání (vytipování vhodné školy, individuální dohody se vzdělávacími institucemi), podpora při vyhledání a zprostředkování rekvalifikace, odborné služby v oblasti drogové závislosti (prevence relapsu, krizová intervence).

4) Spolupráce se zaměstnavateli

Jednorázové kontaktování zaměstnavatelů při transparentním zaměstnání klienta (klient otevřeně hovoří o své drogové minulosti), konzultace v oblasti zaměstnávání skupin osob se specifickými požadavky, spolupráce se zaměstnavateli, u nichž mohou nalézt práci klienti, kteří pro různé handicap (především záznam v RT, špatný zdravotní stav, nízké vzdělání, nízká praxe) mají významně nižší šanci uplatnění na volném trhu práce, uzavírání individuálních dohod a garancí pro úspěšné zahájení a udržení zaměstnání

5) Kariérní poradenství

Klientům dlouhodobě abstinujícím, stabilizovaným a již zaměstnaným, kteří plánují zásadní změnu v pracovním životě, PSA poskytuje: Zhodnocení (analýzu) představ o budoucím povolání, zhodnocení situace na trhu práce v daném oboru, individuální plán zahrnující potřebné kroky k dosažení cíle: vzdělání, případně kurzy a další aktivity, které umožní klientovi dosáhnout na plánované povolání.

PSA zahájila svou činnost 1. 9. 2005 na základě grantového projektu Následná péče jako prostředek zvládnání rizik sociálního vyloučení uživatelů drog (1. 9. 2005 – 31. 8. 2007) podpořeného ze zdrojů ESF, hl. m. Prahy a státního rozpočtu ČR. Hlavním podnětem pro vznik PSA byl fakt, že v ČR doposud neexistoval program zabývající se cíleně problematikou zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.

V rámci projektu byly realizovány tři studie, které poskytly teoretická východiska pro zavedení poskytovaných služeb:

- analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce (*sdržení SCAN, Praha, 2006*)
- analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze (*Morávek; 2006*)
- analýza současného stavu a legislativní opory úřadů práce ve věci zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek (*PSA, 2006*)

Projekt umožnil zavedení systému poskytovaných služeb:

- pracovní poradenství
- sociální poradenství
- ostatní poradenství (odborné adiktologické, kariérní, vzdělávací)
- služby zaměřené na sféru zaměstnavatelů



Započala spolupráce se zaměstnavateli pro zajištění podporovaného a chráněného zaměstnávání indikovaným klientům.

PSA od té doby realizovala další dva projekty podpořené z ESF, zaměřené na problematiku zaměstnávání osob z cílové skupiny po výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) a v současnosti realizuje projekt zaměřený na podporované zaměstnání a cílené zaměření na problematiku zaměstnávání žen z cílové skupiny.

VYBRANÁ DATA PSA ZA R. 2006 – R. 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CELKOVÝ POČET KLIENTŮ	87	118	114	126	153	184
POČET KLIENTŮ SE ZÁZNAMEM V RT	39 %	41 %	50 %	35 %	48 %	51 %
POČET KLIENTŮ S NEJVYŠŠÍM DOKONČENÝM VZDĚLÁNÍM ZŠ	42 %	49 %	50 %	46 %	51 %	47 %
ZAKÁZKA PRACOVNÍ PORADENSTVÍ*	79 %	80 %	79 %	87 %	86 %	89 %
ZAKÁZKA SOCIÁLNÍ PRÁCE*	18 %	17 %	18 %	13 %	20 %	24 %
ZAKÁZKA OSTATNÍ/PODPŮRNÉ PORADENSTVÍ*	33 %	30 %	32 %	17 %	29 %	38 %

*klient mohl mít více zakázek

7.4.2. CAFÉ THERAPY SANANIM CHARITY SERVICES S. R. O.

CAFÉ THERAPY

Školská 30, Praha 1,

VZNIK: založeno v listopadu 2005 v prostorech MČ Praha 1, na rekonstrukci se finančně podílela MČ Praha 1 a Magistrát hl. m. Prahy, důležité pro vznik byla účast v mezinárodním projektu zaměřeném na rozvoj sociálních firem v ČR společně s o. s. FOKUS v rámci operačního programu EU/ESF – EQUAL.

PRÁVNÍ FORMA: s.r.o.

SANANIM Charity Services, s. r. o., je samostatný právní subjekt, zřízený a stoprocentně vlastněný o. s. SANANIM. Vznikl v roce 2005 a provozuje sociální firmu Café Therapy, keramickou dílnu s možností chráněných pracovních míst Charity Shop a projekt Promile INFO.

1) PODNIKÁNÍ/PROVOZ

- ▶ Standardní gastronomické služby – kavárna s nekuřáckou restaurací, prostory pro pořádání vzdělávacích akcí.
- ▶ Před vznikem zpracován podnikatelský plán, padlo rozhodnutí o založení společnosti s ručním omezením, jako nejvhodnější právní forma pro podnikání tohoto typu
- ▶ Financování – v současnosti není subjekt dotován, pouze mzdy znevýhodněných zaměstnanců jsou hrazeny v rámci grantového projektu (2005–2008, 2010–2012) financovaného ze zdrojů

ESF (nemusí být pravidlem), cílem je finanční soběstačnost a nezávislost na veřejných dotacích

- Prezentuje se jako sociální firma (SF)
- Zákazníci – Therapy nemá stálé hosty, dobu obědů využívají lidé, kteří v okolí pracují, dalšími hosty jsou z části turisté, studenti, náhodní hosté.

2) ZAMĚSTNÁVÁNÍ:

cílová skupina znevýhodněných zaměstnanců

- Klienti s diagnózou závislosti na nealkoholových návykových látkách.
- Klienti abstinující od návykových látek minimálně 3 měsíce s motivací abstinenci zachovat do budoucna, nejčastěji klienti po léčbě v terapeutické komunitě (6 měsíců–12 měsíců)
- Klienti v aktuálním kontaktu s odborným zařízením zaměřeným na problematiku zneužívání návykových látek, většinou doléčovacím centrem
- Klienti ve věku od 18 let a výše.
- Klienti z celé ČR s aktuálním místem pobytu Praha a okolí.
- Klienti, jejichž aktuální zdravotní stav jim umožňuje alespoň v částečném rozsahu pravidelně vykonávat pracovní činnost.
- Specifickou skupinu tvoří závislé matky s dětmi
- Počet zaměstnanců: 8 kmenových zaměstnanců, 5–6 klientů.

3) PODPORA:

- Pracovní koučové zaučují znevýhodněné zaměstnance
- Pravidelné týmové porady (1x měsíčně).
- Možnost absolvování rekvalifikačních kurzu v gastronomii (na úhradu kurzů se podílí společně klient a Café Therapy), podpora absolvování školní docházky a získání výučního listu.
- Spolupráce s Doléčovacím centrem o. s. SANANIM, které poskytuje klientům odborné služby v oblastech prevence relapsu, skupinové, individuální terapie, služby v oblasti sociální práce, chráněné bydlení.
- Spolupráce s Pracovní a sociální agenturou o. s. SANANIM při hledání navazujícího zaměstnání pro tyto osoby (outplacement).



7.4.3. SHRNUTÍ

PSA jako jediná v Praze poskytuje kontinuálně služby z oblasti trhu práce a zaměstnávání pro cílovou skupinu. PSA, jako nadstavba léčebných a doléčovacích programů, je primárně určena stabilizovaným, abstinujícím klientům.

Vzhledem k omezeným možnostem neposkytuje služby klientům – aktivním uživatelům NL, případně klientům, kteří vykazují známky problémového užívání. Pro tuto skupinu klientů nemá zařízení efektivní nástroje pro integraci na trh práce.

PSA jako ambulantní, poradenské zařízení pracuje s klienty převážně individuálně, pro hledání a udržení zaměstnání na volném trhu práce je potřebná celková stabilita klienta.

Vzhledem k problematice závislosti a užívání NL, deklaruje PSA nesoulad mezi řádným, každodenním zaměstnáním a každodenním užíváním drog. Ze zkušeností pracovníků zařízení je toto ve většině případů neslučitelné. Spolupráce klientů s tímto zařízením má obvykle dlouhodobý charakter, který vyžaduje motivaci, dochvilnost a plnění zadaných úkolů, což je velmi obtížné realizovat s klienty, kteří aktuálně užívají drogy. Těmto osobám je obvykle doporučováno substituční zařízení, kde lze problém dostat pod určitou kontrolu a poté opětovné vyhledání služeb PSA.

Pro ostatní, stabilizované, abstinující klienty nabízí zařízení širokou škálu služeb zahrnujících poradenství v oblasti zaměstnávání, ale také poradenství v problematice dluhů a především exekucí (90% klientů PSA se potýká s problémem dluhů a exekucí).

PSA od svého počátku vytváří síť spolupracujících zaměstnavatelů – poskytovate-

lů pracovních příležitostí pro klienty služby. Charakter zaměstnání a kontraktů je různorodý, od krátkodobých brigád, po standardní pracovní smlouvy. Typy zaměstnání a pozic jsou úměrné vzdělání a kvalifikaci klientů PSA: práce v gastronomii, úklidové práce, výroba a instalace reklam, stavebnictví.

Idea Therapy se začala realizovat v roce 2002, kdy probíhalo hledání vhodných prostor. Důležitým impulsem pro vznik SF bylo zapojení mateřské organizace v programu EQUAL, v rámci kterého se realizoval mezinárodní projekt Rozvoj sociálních firem. Café Therapy funguje na principech britských standardů (3E), má právní statut s.r.o. Vlastníkem společnosti je SANANIM o. s. Tato firma je od počátku propagátorem a jedním z klíčových realizátorů konceptu SF v ČR, zaměstnává klienty/zaměstnance po léčbě drogové závislosti, průměrně 40% všech zaměstnanců jsou právě tyto osoby.

Jedná se především o klienty, kteří jsou obtížně zaměstnatelní na volném trhu práce z důvodu záznamu v rejstříku trestů, základního vzdělání, nulové předchozí praxe a zkušeností.

Klienti/zaměstnanci zde pracují po boku profesionálů a koučů, zaměstnání bývá v rozpětí 6 – 12 měsíců, se standardní pracovní smlouvou a mzdou odpovídající dané profesi v regionu.

Součástí zaměstnání v kavárně je i doprovodný terapeutický program, který absolvují v Doléčovacím centru mateřské organizace, možnost rekvalifikace číšník/kuchař, jazykových a dalších kurzů. Tyto osoby pod vedením profesionálů pracují v kuchyni či jako obsluha hostů.

Therapy usiluje o to být standardní

konkurenceschopnou firmou. První 2 roky byly mzdy klientů částečně dotovány z prostředků ESF a v roce 2010 získalo o. s. SANANIM další prostředky z projektu ESF k částečné dotaci mezd těchto zaměstnanců. S touto podporou je kavárna schopna udržet podnikatelský záměr. Bez této podpory (2007 – 2010) byla situace v podnikání nestabilní. Vzhledem k obtížnosti zaměstnávání klientů a podnikání v období hospodářské recese vykazuje kavárna pravidelné ztráty. Dle slov vedoucího, pana Jana Karla (rozhovor duben 2012) je schopna pokrýt z vlastních zdrojů téměř 80 % nákladů na provoz a mzdy zaměstnanců. V praxi to znamená nutnost dofinancování z jiných zdrojů, především na mzdy klientů. Bez těchto zdrojů je budoucnost sociální firmy nejistá a dlouhodobé udržení firmy se jeví jako nereálné.

Náročnost sociálního podnikání společně s pracovní re-integrací klientů klade

v tomto rámci vysoké nároky na všechny aktéry: na straně jedné snaha o ekonomickou stabilitu podniku a poskytování konkurenceschopných gastronomických služeb, na straně druhé velká zátěž pro personál podniku. V praxi to znamená značný tlak na všechny zaměstnance, klienty nevyjímaje, zaškolování „v provozu“, požadavek vysokého a kontinuálního pracovního výkonu ze strany klientů, kteří jsou v mnoha případech bez zkušeností v gastronomii, v některých případech i bez zkušeností v řádném zaměstnání. Řada klientů zaměstnaných v Therapy toto hodnotí spíše negativně (zdroj PSA, která zajišťuje výběr vhodných kandidátů a před ukončením kontraktu s nimi pracuje na nalezení dalšího zaměstnání). Nicméně přes všechny uvedené překážky pracovalo dosud v tomto zařízení více jak 60 klientů, z nichž 80 % standardně funguje v normálním životě, abstinuje od primární drogy a pracuje.





8. ZÁVĚR

Předložený text – komparativní analýza organizačního a technického zázemí programů a projektů zaměřených na oblast zaměstnávání osob ohrožených drogovou závislostí – přináší řadu dalších souvisejících otázek a námětů k zamyšlení: Je možné v našich podmínkách realizovat dostupné služby zaměstnávání jako v Rakousku? Pokud ano, objasnila předkládaná komparace rozdíly a možné překážky pro realizaci těchto služeb? Pro identifikaci rozdílů, bariér v přístupech k zaměstnávání a sociální (re)integraci bývalých i aktivních uživatelů návykových látek předkládáme následující rekapitulaci a shrnutí poznatků:

V kontextu cílové skupiny uživatelů drog se jedná o podobný soubor osob, co do počtu, dokončeného vzdělání, pracovní praxe apod. Odhadovaný počet problémových uživatelů NL ve Vídni se pohybuje v rozpětí 10 000 – 12 000 osob, v Praze se jedná o cca 11 350 osob. Naprosto odlišná situace je v obou zemích v preferenci užívaných NL. V Rakousku trvale převládají opiáty a jejich kombinace s jinými drogami, v ČR jsou každoročně nejvíce zastoupeny stimulanty, konkrétně metamfetamin (pervitin), což se projevuje i v počtu klientů v substitučních programech: ve Vídni 7 000 osob, v Praze 876 osob. V Rakousku je nejužívanějším preparátem Substitol® a metadon. Možnost legální substituce značně zvyšuje celkovou stabilitu klienta a pro společnost má substituce preventivní charakter (méně kriminálních deliktů spojených s černým trhem s drogami a pouliční kriminalitou).

V kontextu protidrogových strategií přináší vídeňská koncepce zásadní faktor v podobě tzv. 3. Pilíře zaměřeného na zaměstnanost a sociální (re)integraci závislých na NL. Protidrogová strategie ČR (v Praze totožná) se zaměřuje především na prevenci, harm reduction, léčbu a doléčování. Pouze v oblasti doléčování se zmiňuje o možnosti pracovních programů či chráněných dílen (do roku 2011). Doléčování je určeno pouze pro klienty abstinující, přičemž na tuto službu obvykle nedosáhnou ani klienti v substitučních programech.

Vídeňská strategie zahrnuje ve výše uvedeném pilíři všechny klienty z cílové skupiny: aktivní uživatele, uživatele na substituci i abstinující. Vídeňský model pokrývá mimo oblast harm reduction, léčby i (re)integraci těchto osob v podobě dlouhodobé podpory v následujících oblastech: zaměstnání, bydlení (město Vídeň disponuje řadou sociálních bytů).

Dalším důležitým prvkem je možnost terapie místo trestu, kdy osoba souzená za trestný čin v souvislosti s užíváním drog může po schválení příslušného soudu absolvovat léčbu závislosti v některém rezidenčním zařízení.

Vídeňská strategie se dá dále charakterizovat jako úzce provázaná se sociální politikou města Vídeň. Naproti tomu česká strategie jak na národní, tak místní (pražské) úrovni nerealizuje žádný z výše uvedených nástrojů.

V kontextu politiky zaměstnanosti obě země/města realizují pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti na obdobném půdorysu. Nicméně v Rakousku existuje (dále i Německo, Švýcarsko) tzv. 2. pracovní trh, jakožto jeden z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento pracovní trh je určen pro definovanou skupinu osob (nezaměstnaných), které potřebují specifickou a déle trvající podporu. Cílové skupiny jsou jasně vymezeny a v kontextu této práce sem spadají i osoby ohrožené závislostí.

Jedním z nástrojů jsou SÖB (ekvivalent sociálních firem v ČR), které realizují programy na zaměstnávání těchto cílových skupin společně s doprovodným sociálně pedagogickým programem. Tyto subjekty podnikají především v oblasti služeb a důležitým faktorem je spolupráce s AMS (úřady práce) a dalšími sociální partnery. V roce 2010 pracovalo ve Vídni téměř 15 000 osob (klientů) v SÖB.

Česká politika zaměstnanosti žádný takový nástroj nezná. V rámci APZ uplatňuje některá obdobná opatření jako Rakousko, nicméně reálný dopad na cílové skupiny obtížně zaměstnatelných je mizivý. APZ v ČR využívá prostředků z ESF při realizaci projektů zaměřených na podporu při vstupu na trh práce, nicméně projekty takto podpořené jsou obvykle realizovány lokálně. Většina projektů se navíc zaměřuje pouze na jednu cílovou skupinu a charakterizuje je i omezení v čase (obvyklé trvání těchto projektů jsou 2 roky). V ČR neexistuje zákonná úprava spolupráce mezi úřady práce a sociální firmou jako v Rakousku, kde se AMS podílí na financování tranzitních pracovníků SÖB.

České sociální firmy, pokud nejsou zcela finančně soběstačné, využívají institutu chráněných pracovních míst (týká se to především osob/klientů spadajících do OZP), případně, pokud zaměstnávají klienty se sociálním znevýhodněním (závislí, bezdomovci, osoby po propuštění z výkonu trestu, a další), řeší tuto problematiku formou grantových žádostí na ESF. Tato varianta se v praxi těchto programů/projektů na zaměstnávání ukazuje jako velmi riziková, neboť nedává možnost plánovat a rozvíjet podnikatelský záměr.

V oblasti služeb zabývajících se problematikou trhu práce a sociální re-integrací existuje mezi oběma zeměmi/městy řada výrazných odlišností. Ve Vídni existuje propracovaný systém spolupracujících subjektů pro cílovou skupinu a je nastavena jasná linie spolupráce mezi AMS, WBB, SÖB a dalšími sociálními aktéry. Například WBB pracuje ročně s téměř 2 000 klienty s diagnózou problémového užívání návykových látek. Oproti tomu v Praze neexistují mimo uvedené příklady v kapitole Dobrá praxe žádná specializovaná zařízení či programy.

V kontextu této práce lze nahlížet jako ekvivalent WBB – PSA o. s. SANANIM, ekvivalent Fix und Fertig – sociální firma Café Therapy. Oba pražské programy poskytují obdobné spektrum služeb pro klienty jako vídeňské subjekty, nicméně neexistence 2. pracovního trhu komplikuje do značné míry realizaci těchto forem podpory cílové skupině klientů. Budoucnost těchto služeb na území hl. města Prahy a jejich další rozvoj je bez spolupráce a kontinuální podpory veřejné správy značně nejistá.

Rakouský model 2. pracovního trhu se zaměřením pracovní a sociální integraci obtížně zaměstnatelných osob se dlouhodobě ukazuje jako vhodný nástroj řešení problematiky vstupu na volný trh práce pro řadu znevýhodněných cílových skupin.

BIBLIOGRAFIE

AMS Österreich. (2012). Über AMS, Berufsinfo und Weiterbildung, Arbeitsuchende. Získáno 2012, z Arbeitsmarktservice Wien.

Auer et al. (2011). ARBEITSMARKTPOLITIK IM JAHR 2010. Wien: Bundes Ministerium für Arbeit, Spziales und Konsumentenschutz BMASK.

Auer et al. (2012). Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2011. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz BMASK.

BMASK. (2012). Arbeit: Arbeitsmarkt. Získáno 1. Září 2012, z Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK): http://www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Passive_aktive_und_aktivierende_Arbeitsmarktpolitik

ČSÚ. (23. listopad 2011). Území a podnebí, Obyvatelstvo. Získáno září. 1 2012, z Český statistický úřad ČSÚ: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/0001-11>

Dressel et al. (2009). Wiener Drogenbericht 2006 - 2008. Wien: Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH.

DSE. (2012). Über uns. Získáno 15. červenec 2012, z Wiener Dachverband für Sozial - Ökonomische Einrichtungen: <http://www.dse-wien.at/impressum.html>

Fix und Fertig. (2012). Über uns: Fördergeber. Získáno 1. září 2012, z <http://www.fixundfertig.at/ueber-uns/foerdergeber/>

Grabenhofer-Eggerth et al. (2011). DOKLI - Bericht Klientenjahrgang 2010. Wien: Bundesministerium für Gesundheit.

Humer, K. (2012). Fix und Fertig, Prag 2012. Wien: Fix und Fertig.

Janyšková, N. (2011). Výroční zpráva o realizaci protidrogové politiky hlavního města Prahy za rok 2010. Praha: MHMP.

Jellasitz et al. (2011). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Johannes Kepler Universität Linz, I. f.-u. (2012). Staat. Získáno 1. září 2012, z <http://www.oesterreich.com/en/staat>

MFČR. (2012). Státní závěrečný účet za rok 2011. Praha: Ministerstvo financí ČR.

Mravčík et al. (2011). Výroční zpráva o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2010. Praha: Úřad vlády ČR, Národní monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti.

Prisching, V. (2011). Wiener Berufsbörse. Wien, Österreich, Wien.

Studničková, Petrášová. (2011). Výroční zpráva Praha - 2010, Výroční zpráva ČR - 2010, Incidence, prevalence, zdravotní dopady a trendy léčených uživatelů drog. Praha: Hygienická stanice hl. m. Prahy.

Sucht- und Drogenkoordination Wien GmbH. (10. červenec 2012). Über uns: Die Sucht- und Drogenkoordination Wien, Strategisches Wirkungsziel der SDW; Drogenpolitik: Wiener Drogenpoli-

tik, Österreichische Drogenpolitik. Získáno 1. Září 2012, z Sucht- und Drogenkoordination Wien: <http://drogenhilfe.at>

WBB. (2012). Angebot, AMS, Service. Načteno z Wiener Berufsbörse: <http://www.berufsboerse.at/>

Weigl et al. (2011). Bericht zur Drogensituation 2010. Wien: Gesundheit Österreich GmbH.

DRUHÁ ČÁST

JAN MORÁVEK A MARKÉTA NEKOLOVÁ

OBSAH

1. ÚVOD	03
2. PODPORA UŽIVATELŮ DROG PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE VE VÍDNI	04
3. RELEVANTNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V RAKOUSKU	06
3.2. Realizace sociálně ekonomických programů ve vztahu mezi podniky a úřadem práce ..	06
3.3. Realizace sociálně ekonomických programů ve vztahu mezi uchazeči, podniky a úřadem práce	08
4. RELEVANTNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR	10
4.1. Podpora osob se zdravotním postižením	11
4.2. Společensky účelná pracovní místa	12
4.3. Veřejně prospěšné práce	13
4.4. Veřejná služba	13
4.5. Poradenství	14
4.6. Sdílené zprostředkování zaměstnání	14
4.7. Rekvalifikační programy	15
5. MOŽNOSTI A PŘEKÁŽKY FINANCOVÁNÍ SOCIÁLNÍ FIRMY NA PODPORU UŽIVATELŮ DROG PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE V PRAZE	17
5.1. Možnosti financování	17
5.2. Překážky financování	19
6. POLICY BRIEF	21
7. NÁMĚTY PRO DALŠÍ VÝZKUM	22
8. ZÁVĚR	22
BIBLIOGRAFIE	23
POUŽITÉ ZKRATKY	24

1. Úvod

Jaké jsou možnosti financovat činnost sociální firmy, jejíž mise spočívá v podpoře dlouhodobě nezaměstnaných uživatelů drog při vstupu na trh práce? Předkládaný text je výsledkem komparativní analýzy prostředí, jež pro činnost takovéto firmy skýtají politiky zaměstnanosti v Rakousku a České republice.

Občanské sdružení SANANIM čerpá od roku 2010 praktické zkušenosti rakouské nevládní organizace Suchthilfe Wien GmbH v rámci dvouletého projektu „Praha – Vídeň: Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí“. Tato organizace provozuje program podporovaného zaměstnávání v podobě sociálně ekonomického podniku „fix und fertig“ (FF). Ta připravuje osoby ze skupiny stabilizovaných léčených uživatelů pro účast na otevřeném trhu práce a zároveň poskytuje krátkodobé pracovní příležitosti i uživatelům nestabilizovaným. FF je považována za příklad dobré praxe začleňování této cílové skupiny na trh práce.

V tomto textu nejprve stručně popíšeme fungování FF. Poodhalíme způsob financování FF z programů rakouské aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a vídeňské politiky sociálního začleňování. Poté podrobněji popíšeme rakouské programy APZ na dočasné podporované zaměstnávání sociálně znevýhodněných uchazečů ve firmách. Následně zrekapitulujeme prostředí české APZ a nástroje, které se ke stejnému účelu nabízejí. Navrhujeme možné způsoby financování sociálních firem na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce v Praze a zmíníme některé jeho možné překážky. Nakonec představíme policy brief s návrhem některých dílčích úprav české politiky zaměstnanosti ve prospěch těchto programů.

Tento výzkum se zaměřuje na možnosti podpory sociálních firem v rámci politiky zaměstnanosti; naopak mimo jeho zorné pole leží případně použitelné nástroje drogové politiky a sociální politiky.

Cílem tohoto výzkumu také mj. není podat podrobnější přehled o metodách práce FF; zhodnotit dosavadní zkušenosti s implementací příslušných nástrojů rakouské APZ a vyvodit z nich poučení; stanovit efektivitu těchto nástrojů z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti, jiných ukazatelů sociálního začleňování nebo kvality života zúčastněných uchazečů; vyčíslit ekonomickou životaschopnost nastíněných návrhů na financování sociálních firem v ČR; ani posoudit pochopení českých úřadů práce pro misi sociálních firem na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce.

Metodologie tohoto výzkumu má pragmatický charakter, orientovaný na identifikaci příležitostí pro zavedení funkčních postupů v praxi. Vychází z komparativní analýzy „Lesson Drawing“ (Rose 2005). Z hlediska obecných vědních metod je výzkum založen zejména na metodě deskripce, komparace a syntézy. Základní použitou technikou je studium literatury. Dále byl proveden expertní rozhovor s manažerkou Úřadu práce v Praze a dotazníkové šetření mezi sedmi sociálními firmami v ČR.

Hlavním zjištěním tohoto výzkumu je, že i ve stávajícím českém právním prostředí existuje možnost financovat činnost sociální firmy na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce, a sice pomocí komplikovaného mixu starších i nově zavedených nástrojů APZ. Tento model se shoduje s rakouským modelem v tom, že na využití nástrojů APZ nemají sociální firmy právní nárok a je-

jich předpokládána spolupráce s úřady práce závisí na krátkodobých, zpravidla ročních kontraktech. Překážky tohoto modelu předpokládáme spíše v oblasti implementace – snahy o financování mohou narážet na přísnost kritérií, zdouhavost administrativního procesu, odlišné koncepční představy úřadů práce nebo nedostatečný objem prostředků ve státním rozpočtu. Do stávajícího mixu nástrojů navrhujeme přidat možnost chráněných pracovních míst po vzoru podpory zaměstnávání zdravotně postižených i pro obzvláště sociálně znevýhodněné uchazeče.

2. PODPORA UŽIVATELŮ DROG PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE VE VÍDNI

Sociálně ekonomický podnik „fix und fertig“ provozuje roční program podporovaného zaměstnávání na tzv. tranzitních pracovních místech, který ročně připraví pro účast na otevřeném trhu práce 50 osob ze skupiny stabilizovaných léčených uživatelů. FF podporuje také sociální začleňování nestabilizovaných nebo neléčených uživatelů nabídkou zaměstnání na jednodenní bázi (Tagesarbeit), ročně 230 až 250 osob. FF poskytuje služby již téměř 20 let, disponuje osvědčenými metodami práce a efektivními nástroji sociální rehabilitace. Její činnost je dlouhodobě ekonomicky udržitelná díky vlastním tržbám a příspěvkům z různých dotačních titulů.

Dotace získává FF od dvou veřejných zadavatelů: *Vídeňského regionálního úřadu práce (Arbeitsmarktservice, AMS)* a *Úřadu koordinace protidrogové politiky města Vídně (Sucht- und Drogenkoordination Wien, SDW)*. V každoročně uzavíraných smlouvách s oběma zadavateli jsou stanoveny důležité měřitelné ukazatele, určující úspěšnost práce FF.

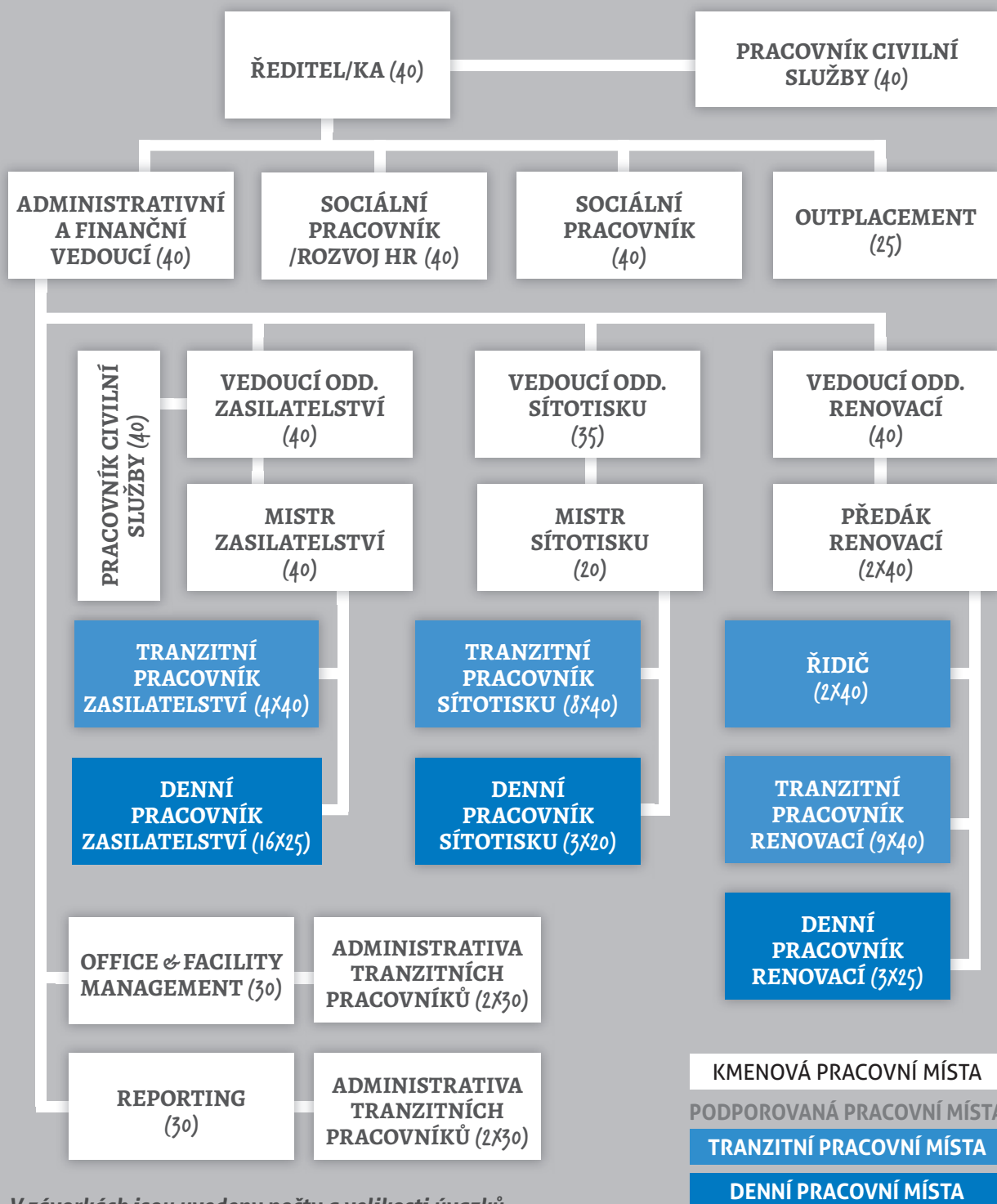
Mezi tyto ukazatele patří mimo jiné:

- 1) DOBA TRVÁNÍ TRANZITNÍHO PRACOVNÍHO POMĚRU** (standardně 9–12 měsíců)
- 2) PODÍL UCHAZEČŮ, KTERÝM BYLO ÚSPĚŠNĚ ZPROSTŘEDKOVÁNO STÁLÉ PRACOVNÍ MÍSTO** (za úspěšné je považováno překročení kvóty 30 %),
- 3) PODÍL NÁKLADŮ KRYTÝCH Z VLASTNÍCH TRŽEB** (min. 20 %),
- 4) PRŮBĚŽNÁ OBSAZENOST TRANZITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST, JEŽ SE MÁ BLÍŽIT 100 %** (Plohovits 2007).

Primární cílovou skupinu FF tvoří osoby, které jsou znevýhodněny na trhu práce v důsledku akutního nebo někdejšího užívání drog. Znevýhodnění na trhu práce indikuje zejména dlouhodobá nezaměstnanost. Tranzitní pracovní místa jsou obsazována uživateli, kteří aktuálně abstinují nebo se účastní substitučního programu, zatímco denní práce je nabízena i uchazečům, kteří drogy užívají aktuálně (Plohovits 2007).

Jak vyplývá z následujícího organigramu, zázemí pro činnost FF je tvořeno středně velkým aparátem tzv. kmenových pracovníků (celkem 12,5 úvazku)¹ a pracovníků civilní služby (2,0 úvazku). Kmenoví pracovníci zajišťují management organizace a jednotlivých provozů, nábor a bilanční diagnostiku, sociální práci, zprostředkování zaměstnání a administrativní činnosti. Podporovaná pracovní místa jsou zřízena pro kategorii tranzitní (26,0 úvazku) a denní (13,4 úvazku) ve třech provozech – zasilatelství, sítotisk a renovace.

ORGANIGRAM SOCIÁLNÍ FIRMY FIX UND FERTIG



V závorkách jsou uvedeny počty a velikosti úvazků v hodinách za týden (stav v r. 2007).

Zdroj: Plohovits (2007: 7)

V následujícím textu podrobněji rozebereme, na jakém programovém základě financuje FF jeden z jeho dvou klíčových zadavatelů, AMS. Jedná se o dotace na tzv. sociálně ekonomické podniky. To je jeden ze dvou základních programů podporovaných pracovních míst, které jsou v Rakousku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti využívány pro aktivaci sociálně znevýhodněných uchazečů.

¹Údaje o počtech úvazků pocházejí z r. 2007. Je třeba je číst s rezervou, protože početní zastoupení jednotlivých skupin pracovníků se rok od roku mění.

3. RELEVANTNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V RAKOUSKU

3.1. Programy druhého trhu práce

Rakouský systém APZ využívá poměrně široký rejstřík programů. Velmi podobné jsou si dva programy: sociálně ekonomické podniky (sozialökonomische Betriebe, SÖB) a obecně prospěšné projekty zaměstnávání (gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, GBP), které v této publikaci souhrnně nazýváme „sociálně ekonomické programy“. Oba si kladou za cíl poskytnout dlouhodobě nezaměstnaným dočasnou příležitost k výdělku, jakož i (znovu)získání pracovních návyků, zkušeností z práce v kolektivu a praxe v některém povolání poptávaném na trhu práce. Vytvářejí tzv. druhý trh práce, na který vstupují lidé nezaměstnaní s konečným cílem přestoupit na tzv. první (otevřený) trh práce, tj. získat zaměstnání za běžných tržních podmínek. Tyto lidi nazýváme tranzitními pracovníky (Transitarbeitskräfte). Stručně řečeno, cílem sociálně ekonomických programů je udržitelná integrace obtížně zaměstnatelných uchazečů na otevřeném trhu práce (Hausegger a kol. 2010).

Cílová skupina sociálně ekonomických programů je definována jako osoby, u kterých je obtížné zprostředkovat zaměstnání, konkrétněji dlouhodobě nezaměstnaní nebo dlouhodobě nezaměstnaní s dalšími překážkami zprostředkování (včetně delší doby bez práce, ztráty sociálních kompetencí, chybějící kvalifikace, bezdomovectví, odnětí svobody, dluhů, drogové závislosti), osoby starší, postižené, sociálně maladaptované nebo po přerušení kariéry (AAMP 2011). V praxi jsou nástroje SÖB a GBP používány pro relativně malou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných s vícenásobným znevýhodněním na trhu práce (např. psychické problémy, závislost, zadlužení).

V roce 2010 pokrývaly SÖB a GBP cca 5 % všech příjemců podpory z prostředků APZ. Vzhledem ke značné velikosti rakouské APZ však šlo v absolutních číslech o nezanedbatelný počet osob – během uvedeného roku bylo podpořeno cca 27 tis. uchazečů (AAMP 2011: 35–36). Tyto programy spotřebovávaly cca 12 % celkových nákladů na APZ v Rakousku (vlastní výpočet podle AAMP 2011: 329). Osobám, které v důsledku dlouhých absencí z pracovního života trpí snížením pracovního sebevědomí, tempa nebo návyků, poskytují sociálně ekonomické programy chráněný rámec pro rozvoj těchto vlastností, čímž podporují jejich vstup na otevřený trh práce (Hausegger a kol. 2010).

3.2. Realizace sociálně ekonomických programů ve vztahu mezi podniky a úřadem práce

Systém sociálně ekonomických programů administrují úřady práce (Arbeitsmarktservice, AMS) formou grantů. Podniky soutěží o granty s časově omezenými projekty a AMS si vybírají mezi žadateli dle správního uvážení (jinými slovy, na získání podpory není právní nárok). Po získání grantu uzavírá podnik s AMS kontrakt, který vymezuje podmínky přijímání uchazečů, charakteristiku pro-

gramu, rozpočet atd. Podstatou projektu je vytvoření určitého počtu pracovních míst v hospodářském provozu, který své výrobky nebo služby uplatňuje na konkurenčním trhu. Vedle tranzitních pracovníků jsou v podniku také kmenoví pracovníci (Schlüsselarbeitskräfte), např. předáči, manažeři, inženýrské profese nebo sociální pracovníci.

Formální rozdíl mezi SÖB a GBP spočívá v tom, že v SÖB jsou všechna pracovní místa spolufinancována AMS, zatímco v podniku s GBP některá pracovní místa spolufinancována být nemusí. V případě SÖB se poskytuje podpora na tranzitní pracovníky, kteří mají po skončení předepsané doby odcházet pracovat jinde, tj. najít si místo na prvním trhu práce. Naproti tomu u GBP lze čerpat podporu nejen na tranzitní pracovníky, ale i na zřízení stálého pracovního místa – tj. po skončení podpory může pracovník buď odejít pracovat jinde, nebo zůstat zaměstnán na stejné pozici, na niž již zaměstnavatel nečerpá další podporu.

GBP i SÖB mají neziskovou podobu, tj. veškerý vytvářený zisk investují zpět do provozu a nemohou z něj odvádět dividendy. SÖB musí určitou část nákladů pokrýt vlastními tržbami. Tato kvóta samofinancování je dohodnuta v ročním kontraktu s AMS a činí minimálně 20 %. To má zajistit, aby se tranzitní pracovníci připravovali v takovém firemním prostředí, které má co nejblíže realitě otevřeného trhu práce (Hausegger a kol. 2010: 20). U GBP není předepsán žádný minimální podíl vlastního financování, ale příspěvek se stejně jako u SÖB odvíjí z výše uznatelných nákladů. Příspěvek na GBP může pokrýt až 66,7 % mzdových nákladů u podporovaných pracovních míst, 100 % mzdových nákladů u kmenových pracovníků a 100 % ostatních provozních nákladů (AAMP 2011: 50).



GBP se vyznačují obecně prospěšnou povahou nabízených výrobků nebo služeb (nabízejí veřejné statky jako např. úklid parků), zatímco SÖB nabízejí zpravidla soukromé statky (např. renovace soukromých bytů, Hausegger a kol. 2010: 16). Předmět činnosti GBP i SÖB má být dále omezen na „zvláštní výrobky a služby, které nejsou na trhu běžně nabízeny“, aby na základě státní podpory nevznikala nekalá konkurence ostatním podnikům (tamtéž: 20). Například vídeňský SÖB Gaba-rage vyrábí malosériový designový nábytek z recyklovaného odpadu. Jak však dosvědčuje přehled činností stávajících vídeňských SÖB a GBP, toto přísné vymezení činnosti, jakož i rozdíly mezi oběma modely, nebývají v praxi striktně dodržovány (tamtéž: 18–19).

NÁZEV	FORMA PODPORY	CÍLOVÁ SKUPINA	POČET TRANZITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST	OBOR EKONOMICKÉ ČINNOSTI
Come and Work	SÖB	Dlouhodobě nezaměstnaní (ženy od 45 let, muži od 50 let)	24	Kancelářské služby a zasílatelství, kopírování
Cafe-Restaurant Catering Max	SÖB	Nezaměstnaní 18–50 let s psychickým onemocněním nebo postižením	25	Gastronomie (restaurace, catering), čištění textilu
D.R.Z. Demontage und Recycling Zentrum	SÖB	Dlouhodobě nezaměstnaní od 18 let s omezenou produktivitou; nezaměstnané osoby s postižením, které mají nárok na zvýhodnění	50	Likvidace elektrických přístrojů – demontáž a zužitkování; shop
jobStart	GBP	Dlouhodobě nezaměstnaní muži a ženy s vícenásobným znevýhodněním	100	Údržba, opravy, domácí péče; péče o zelené plochy a zahradnictví; úprava zboží, druhotné využití odpadu, skladové práce; prodej a doplňování zboží; přeprava a zasílatelství; konfekční práce
Kolping „Handwerk“	GBP	Dlouhodobě nezaměstnaní mladiství a mladí dospělí do 25 let s vícenásobným znevýhodněním	10	Údržba a renovace; donášková služba a doprovázení pro starší osoby

Tab. 1: Příklady SÖB a GBP ve Vídni; Zdroj: Hausegger a kol. 2010: 18–19.

SÖB i GBP směřují fungovat i formou agenturního zaměstnávání (Arbeitskräfteüberlassung). Agenturní tranzitní pracovníci jsou propůjčováni k práci v jiných firmách, čímž se rovnou ocitají na otevřeném trhu práce. Tento způsob hospodaření SÖB/GBP je méně nákladný, protože odpadá vlastní hospodářský provoz a část nákladů na kmenové pracovníky v závěru tranzitní fáze. Jeho nevýhodou jsou zase menší možnosti sociální práce s pracovníky. SÖB/GBP formou agenturního zaměstnávání se tak hodí spíše pro jinou cílovou skupinu – pracovníky, kteří jsou již relativně lépe připraveni ke vstupu na otevřený trh práce (AAMP 2011: 35).

3.3. Realizace sociálně ekonomických programů ve vztahu mezi uchazeči, podniky a úřadem práce

Tranzitním pracovníkem SÖB nebo GBP se může stát pouze uchazeč přidělený AMS na základě kritérií politiky zaměstnanosti. **Přiděleného uchazeče** smí podnik odmítnout na základě kritérií vhodnosti pro tým a předmět činnosti. Tato kritéria jsou předem stanovena v kontraktu s AMS.

Uchazeč buď rovnou přechází na pozici tranzitního pracovníka, nebo je nejprve zapojen do tzv. **přípravného opatření (Vorbereitungsmaßnahme)**. To spočívá v pečlivém zjišťování jeho pracovních schopností a předpokladů, přezkoušení jeho pracovní způsobilosti, orientaci v podniku, zaškolení a podpoře zdraví. Přípravné opatření trvá max. 8 týdnů (Hausegger a kol. 2010: 17). Po tuto dobu pobírá uchazeč příspěvek na úhradu životních nákladů, odpovídající české „podpoře při rekvalifikaci“ (AAMP 2011: 134). V průběhu přípravného opatření se může podnik rozhodnout uchazeče nepřijmout do tranzitního zaměstnání, pokud uchazeč nevyhovuje kritériím.

Cílem **tranzitního zaměstnání** je zvýšit pracovní výkonnost uchazečů, upevnit u nich pracovní návyky, poskytnout jim praxi, posílit jejich komunikační dovednosti a schopnost týmové práce a dodat jim pravidelný příjem. Na pozici tranzitního pracovníka může osoba setrvat po dobu šesti měsíců, u obzvláště znevýhodněných cílových skupin po dobu devíti měsíců. V odůvodněných individuálních případech může být tranzitní práce výjimečně prodloužena o další tři měsíce. Tranzitní pracovník pobírá plat v souladu s kolektivní smlouvou a zaměstnavatel za něj odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění (Hausegger a kol. 2010: 17). Toto období je zakončeno intenzivní **přípravou ke vstupu na otevřený trh práce**, včetně podpory při hledání práce a ucházení se o konkrétní místa.

SCHÉMA 2: POSTUP UCHAZEČE PROGRAMEM SÖB/GBP

PŘIDĚLENÍ

Úřad práce přidělí uchazeče do podniku SÖB/GBP na základě kritérií politiky zaměstnanosti a kontraktu s podnikem

VÝBĚR

Podnik vybírá přiděleného uchazeče podle vhodnosti pro daný provoz a kontraktu s AMS

PŘÍPRAVNÉ OPATŘENÍ

Podnik zjišťuje pracovní profil uchazeče, testuje jeho schopnosti, zaškoluje jej

TRANZITNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zvyšování výkonnosti, upevňování návyků, posilování pracovních kompetencí, sociální práce

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

Podpora a doprovázení při přechodu do trvalého zaměstnání na prvním trhu práce

Zdroj:
Hausegger a kol.
2010: 9
(upraveno).

Jak znázorňuje předešlé schéma, postup uchazeče programem probíhá v pěti etapách – přidělení uchazeče do podniku úřadem práce, výběr uchazeče podnikem, přípravné opatření, samo tranzitní zaměstnání a zprostředkování uchazeče do trvalého pracovního poměru na otevřeném trhu práce.

4. RELEVANTNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR

V následujícím oddíle zvažujeme různá opatření politiky zaměstnanosti v ČR z hlediska jejich relevance pro financování programů na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce, a to s přihlédnutím k dobré praxi programů rakouských. Využíváme typologie aktivit APZ dle Horákové a kol. (2010: 31). Jednotlivé zvažované druhy finanční podpory dle zákona o zaměstnanosti můžeme rozdělit na trvalou podporu pracovních míst, ze které mají prospěch osoby považované za znevýhodněné trvale, neměnně (chráněná pracovní místa), a podporu dočasnou, která směřuje k aktivaci osob, jejichž znevýhodnění je považováno za dočasné, změnitelné (SÚPM, VPP). Vedle podpory pracovních míst zvažujeme rovněž podporu rekvalifikačních programů a outsourcing služeb poradenství a zprostředkování zaměstnání.

DRUH AKTIVITY APZ	DRUH ZVAŽOVANÉ FINANČNÍ PODPORY DLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI
MOTIVAČNÍ AKTIVITY	Poradenství (§ 105)
ZPROSTŘEDKOVÁNÍ	Sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a)
REKVALIFIKACE	Rekvalifikační programy (§ 108–110)
BILANČNÍ DIAGNOSTIKA	Sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a)
PODPORA OHROŽENÝCH MÍST	(nezvažujeme)
PODPORA VYTVÁŘENÍ PRACOVNÍCH MÍST PRO SEBEZAMĚSTNÁNÍ	(nezvažujeme)
DOPROVODNÁ OPATŘENÍ PRO ZÍSKÁNÍ A UDRŽENÍ ZAMĚSTNÁNÍ	Poradenství (§ 105)
PORADENSTVÍ	Poradenství (§ 105)
PODPORA VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST	Společensky účelná pracovní místa (§ 113), veřejně prospěšné práce (§ 112), chráněná pracovní místa (§ 75 ad.)
PODPORA VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST	Společensky účelná pracovní místa (§ 113), veřejně prospěšné práce (§ 112), chráněná pracovní místa (§ 75 ad.)

Tab. 2: Propojení různých druhů aktivit APZ se stávajícími nástroji politiky zaměstnanosti

4.1. Podpora osob se zdravotním postižením

Nejštědřejší forma podpory se vztahuje jen na jednu kategorii znevýhodněných osob na trhu práce – osoby zdravotně postižené. Právní úpravu zvýhodnění zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením (včetně sociálních firem) obsahuje část třetí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato právní úprava se však netýká zaměstnávání osob znevýhodněných sociálně. Osoby se zdravotním postižením jsou při zaměstnávání podporovány prostřednictvím tzv. chráněných pracovních míst a zaměstnavatelé mohou čerpat podporu na jejich „pracovní rehabilitaci“. Do začátku roku 2012 mohly být za osoby se zdravotním postižením považovány i tzv. osoby zdravotně znevýhodněné (§ 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti²), které nedosáhly na invaliditu, přestože vyžadovaly zvýšenou podporu. Tato možnost však byla novelou č. 361/2011 Sb. zrušena bez náhrady.

CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody s úřadem práce. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek, to však pouze za předpokladu, že toto místo bude provozováno po dobu alespoň dvou let. Příspěvek je poskytován maximálně ve výši osminásobku a v případě osoby s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných míst, jedná se maximálně o desetinásobek, respektive čtrnáctinásobek).

Současně může ÚP na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout i **PŘÍSPĚVEK NA ČÁSTEČNOU ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ NA CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO**. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Do konce roku 2011 byla tato kategorie osob podporována také prostřednictvím tzv. chráněných pracovních dílen. Tento institut byl však novelou zákona o zaměstnanosti zrušen, jelikož praxe ukázala, že se jedná o formu podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením téměř totožnou s podporou chráněného pracovního místa, avšak administrativně náročnější.

Další nástroj představuje **PRACOVNÍ REHABILITACE**, definovaná jako „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání“, včetně poradenské činnosti zaměřené na volbu povolání/zaměstnání, teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. ÚP poskytuje zaměstnavateli nebo jinému subjektu finanční podporu na tyto činnosti na základě písemné dohody (§ 70 a § 73 Zákona o zaměstnanosti).

Posledním nástrojem podporujícím pracovní integraci osob zdravotně postižených je **PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**, poskytovaný zaměstnavateli s podílem více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Tento příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně, a to ve výši skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na

²Za zdravotně znevýhodněnou se považovala „fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“. Teoreticky mohla být za „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ považována i diagnóza drogové závislosti.

sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce 8.000 Kč.

Podle zjištění z dotazníkového šetření je tato kategorie příspěvků v praxi poskytována sociálním firmám, jejichž cílovou skupinu tvoří osoby se zdravotním, duševním nebo mentálním postižením.

Zatímco některé příspěvky v této kategorii (chráněná pracovní místa, příspěvky na podporu zaměstnávání) vytvářejí druhý trh práce, na kterém uchazeči se zdravotním postižením dlouhodobě setrvávají, jiné (pracovní rehabilitace) mají spíše krátkodobý aktivační charakter. Podobně i další diskutovaný nástroj, společensky účelná pracovní místa, je nástrojem krátkodobým, směřujícím k umístění uchazečů na otevřeném trhu práce.

4.2. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) se rozumějí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora z prostředků APZ je poskytována adresně (není přenosná na jiného uchazeče) a po omezenou dobu, dle smlouvy s ÚP.

Výše **PŘÍSPĚVKU NA ZŘÍZENÍ** jednoho SÚPM může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy u okresů s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti a šestinásobek průměrné mzdy u okresů s průměrnou nebo nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. To se zvyšuje na šestinásobek, resp. osminásobek u zaměstnavatele, který vytvoří více než deset pracovních míst najednou. Šestinásobek průměrné mzdy odpovídá pro rok 2012 zhruba částce 142 tis. Kč.

PŘÍSPĚVEK NA VYHRAZENÍ (tj. provozování) jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců (tato doba se novelou č. 361/2011 Sb. zvýšila z původních 6 měsíců na dvojnásobek).

Úřady práce v ČR tento nástroj umějí využívat. V r. 2010 umístily na SÚPM celkem 12.560 uchazečů (*MPSV 2011: 24*) a vynaložily na ně 1454 mil. Kč. (*Čechová 2011*). To odpovídá průměrnému příspěvku 116 tis. Kč na jedno pracovní místo. Podle oslovené manažerky ÚP se v Praze v posledních letech poskytují pouze příspěvky na vyhrazení, nikoli příspěvky na zřízení. Administrace SÚPM je podle ní poměrně snadná a spočívá ve vyplnění žádosti, uzavření smlouvy na konkrétního uchazeče a měsíčním vykazování vyplacené mzdy. Příspěvky na vyhrazení se vyplácejí zpětně, a to vždy do 30 dnů od předložení měsíčního výkazu (*Vyhláška 518/2004 Sb.*).

Nástroj je možné použít pouze pro uchazeče o zaměstnání. Nemohou z něj tedy být podporována pracovní místa pro osoby vyřazené z evidence uchazečů. Sociální firmy oslovené v dotazníkovém šetření v současnosti SÚPM v praxi nevyužívají (jedna mimopražská na ně získala podporu v minulosti). Mezi důvody uvádějí příliš přísná kritéria ve vztahu k cílové skupině, zdlouhavý schvalovací proces nebo nepřipravenost ÚP (v Praze). Na překážku může podle nich být také vázanost SÚPM na konkrétního uchazeče.

Programy SÚPM obvykle bývají realizovány ve výhodnějších oborech a kvalita takto vzniklých míst bývá vyšší. Naproti tomu veřejně prospěšné práce představují programy směřující nezaměstnané k méně prestižním, nekvalifikovaným zaměstnáním, jako je údržba a úprava životního prostředí nebo výkopové práce (*Sirovátka a kol. 2004: 37*).

4.3. Veřejně prospěšné práce

Dle zákona o zaměstnanosti se veřejně prospěšnými pracemi (VPP) rozumějí „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Tento nástroj slouží zejména k aktivaci nejobtížněji umísitelných uchazečů o zaměstnání – s nízkou nebo žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, starších, s bydlištěm v mikroregionech s nedostatečně zajištěnou dopravní obslužností, osob ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod. (Růžičková 2011: 41). V r. 2010 bylo na VPP umístěno 6119 uchazečů a vynaloženo na ně 1624 mil. Kč. Z finančního hlediska se jedná nejvíce využívaný nástroj APZ v ČR.

Pracovní místa v rámci VPP jsou zřizována na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. ÚP na ně umísťuje uchazeče ze své evidence. Nástroj je tedy možné použít pouze pro uchazeče o zaměstnání, a nemohou z něj být podporována pracovní místa pro osoby vyřazené z evidence. Výhodou je neadresnost zřízeného pracovního místa – v případě odchodu jednoho pracovníka může být místo okamžitě obsazeno jiným uchazečem z evidence ÚP.

Sociální firmy oslovené v dotazníkovém šetření VPP v praxi nevyužívají, ani s nimi nemají zkušenosti z minulosti. Jedna se o to neúspěšně pokusila (důvodem odmítnutí bylo nesplnění kritérií) a jedna o podání žádosti uvažuje do budoucna. Další by uvítala, kdyby na VPP mohly být přijímány i osoby vyřazené z evidence uchazečů.

4.4. Veřejná služba

V podobném duchu jako VPP se od 1. 1. 2012 uplatňuje tzv. veřejná služba (VS). V rámci filosofie *workfare* je účel VS deklarován jako „motivační opatření k obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly či jsou ohroženy jejich ztrátou“ (MPSV 2012b). Dlouhodobě

nezaměstnaní uchazeči mohou být nuceni k bezplatné práci v rozsahu až 20 h týdně. Odmítnou-li se bez vážného důvodu podílet na VS, mohou být vyřazeni z evidence nebo ztratit nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi.

Konkrétně je VS upravena v § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění novely č. 366/2011 Sb. Je definována jako „pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, po-

moci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče". Smlouva o výkonu VS se uzavírá s krajskou pobočkou ÚP.

Podle představitelky pražského ÚP má úřad zájem umísťovat uchazeče na VS i do neziskových organizací, které vykonávají veřejně prospěšné činnosti. ÚP stále hledá nové realizátory VS v Praze. S umístěním uchazeče na VS není spojen žádný finanční příspěvek, ale realizátoři mohou užívat plodů jeho práce. Uchazeči by neměli připravit o práci stávající placené pracovníky, ale spíše je svojí činností vhodně doplňovat.

U realizátora VS může být zřízena pracovní pozice „předáka pracovníků veřejné služby“, financovaná z programu SÚPM nebo VPP. ÚP může také přispět na pracovní prostředky a ochranné pomůcky (MPSV 2012b).

4.5. Poradenství

Poradenskou činnost pro uchazeče o zaměstnání mohou dle § 105 zákona o zaměstnanosti zajišťovat soukromé subjekty na základě smlouvy s ÚP. Jejím účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů uchazeče pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání a pomoc při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dle vyhl. č. 518/2004 Sb. se rozlišuje poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu rekvalifikace, poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uskutečňuje se formou skupinového nebo individuálního poradenství, pracovní a bilanční diagnostiky a programů na zvyšování kompetencí při hledání zaměstnání. Za tyto služby vyplácí ÚP poradenskému subjektu skutečně vynaložené náklady zvýšené o ziskovou marži max. 15 %.

Zástupkyně pražského ÚP nám sdělila, že v Praze se tento nástroj již delší dobu nepoužívá, protože ÚP si poradenské služby zajišťuje sám. Možnost outsourcingu poradenství nevidí ani do budoucna. Použití nástroje pro specializované programy na podporu pracovní integrace osob z konkrétních cílových skupin si teoreticky dovede představit, pokud by byla na takto specializovanou službu vypsána veřejná soutěž a daný subjekt by v ní zvítězil.

V jiných krajích může být situace odlišná. Podle zjištění z dotazníkového šetření je příspěvek na poradenství aktuálně poskytován nejméně jedné mimopražské sociální firmě.

4.6. Sdílené zprostředkování zaměstnání

Dle § 119a zákona o zaměstnanosti mohou úřady práce nově přispívat tzv. agenturám práce za zprostředkování zaměstnání pro některé uchazeče. ÚP vybírá agenturu v zadávacím řízení dle § 10 zákona č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách. S agenturou uzavírá písemnou smlouvu a může jí poskytnout paušální příspěvek 5.000 Kč na uchazeče přijatého do péče, 1.250 Kč na uchazeče umístěného do pracovního poměru na dobu neurčitou a 500 Kč za min. půlroční setrvání uchazeče v takovém poměru. Dohoda se uzavírá vždy pro předem stanovený počet uchazečů a agentura se v ní zavazuje, kolik uchazečů v dané době umístí do pracovního poměru. Uchazeče přiděluje ÚP agentuře na základě individuálního akčního plánu a s jejich souhlasem. Agentura přijímá uchazeče do péče na dobu max. 6 měsíců.

Podle zástupkyně pražského ÚP se v současné době (květen 2011) na celostátní úrovni připravuje veřejná zakázka na sdílené zprostředkování zaměstnání. Podle představy MPSV bude na každý kraj ČR vypsána jedna generální zakázka pro jediného dodavatele. Vítězným dodavatelům budou pak ÚP přidělovat klienty napříč celou populací uchazečů. Se specializovanými projekty pro konkrétní cílové skupiny se u tohoto nástroje nepočítá.

4.7. Rekvalifikační programy

Podle § 108–110 zákona o zaměstnanosti se provádějí rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání (tj. osoby aktuálně nezaměstnané) nebo zájemce o zaměstnání (tj. osoby aktuálně zaměstnané, které si chtějí najít lepší práci). Rekvalifikace se uskutečňuje formou teoretického a praktického vzdělávání.

Zákon výslovně předpokládá kategorii rekvalifikačních programů určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti (mj. osoby dlouhodobě nezaměstnané; přechodně se nacházející v mimořádně obtížných poměrech; „společensky nepřízpůsobené“; nebo po ukončení výkonu trestu odnětí svobody).

Klasická rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP a uchazečem/zájemcem o zaměstnání. Kritériem je předpokládaný vliv rekvalifikace na jeho uplatnění na trhu práce. Novelou č. 361/2011 Sb. byla zavedena tzv. zvolená rekvalifikace, tj. možnost, aby si uchazeč/zájemce, vybavený od státu rozpočtem až 50 tis. Kč na 3 roky, našel rekvalifikační kurz sám a nechal si jej úřadem práce schválit. ÚP má vždy individuálně posuzovat, zda je pro klienta daný program vhodný, a v kladném případě jej uchazeči/zájemci schválí.

Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci, a to zpětně po absolvování celého programu (při nedokončení z vážných důvodů hradí poměrnou část). Může mu rovněž poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Dle § 40 zákona o zaměstnanosti pobírá také uchazeč po dobu účasti na rekvalifikačním kurzu **podporu při rekvalifikaci** ve výši 60 % vyměřovacího základu (byl-li před vstupem do evidence zaměstnán) nebo 14 % průměrné mzdy (v současné době asi 3.400 Kč). Nárok na tuto podporu má pouze uchazeč o zaměstnání, který se účastní klasické rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou ÚP, ale nikoli účastník zvolené rekvalifikace podle § 109a.

Rekvalifikační kurz může realizovat pouze **akreditované vzdělávací zařízení**, tj. subjekt, který získá akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Tím se může stát nejen běžná škola nebo učiliště, ale kterékoli zařízení akreditované ad hoc podle zákona o zaměstnanosti. Ministerstvo rozhoduje s přihlédnutím k potřebám trhu práce na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Akreditace se uděluje na dobu tří let. Náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, podmínky jeho organizace a způsob jeho ukončení stanoví vyhláška č. 176/2009 Sb.

Podle zástupkyně pražského ÚP má tento orgán dlouhodobě zmapovány potřeby klasické rekvalifikace u svých uchazečů a tyto potřeby naplňuje plánovitě, prostřednictvím veřejných zakázek pravidelně vypisovaných na jednotlivé druhy rekvalifikace³. Ve výjimečných individuálních

³ Například v roce 2012 byly zatím vypsané zakázky na klasickou rekvalifikaci v oborech IT, grafiky a technické dokumentace (MPSV 2012a).

případech, velmi zřídka, uzavírá se vzdělávacími zařízeními smlouvy o „klasické rekvalifikaci“ ad hoc. V tomto nástroji tedy manažerka ÚP nevidí velkou příležitost pro malé sociální firmy, orientované na určitou cílovou skupinu sociálně znevýhodněných osob, spíše než na poskytování určité konkrétní kvalifikace. Naproti tomu určitý potenciál pro tyto firmy spatřuje v nově zavedené zvolené rekvalifikaci. Žádná ze sociálních firem oslovených v dotazníkovém šetření dosud rekvalifikační programy ve své praxi nerealizovala.



5. MOŽNOSTI A PŘEKÁŽKY FINANCOVÁNÍ SOCIÁLNÍ FIRMY NA PODPORU UŽIVATELŮ DROG PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE V PRAZE

Jsme toho názoru, že v současném právním prostředí, tj. bez dalších legislativních změn, může sociální firma, která se zaměřuje na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce, čerpat prostředky na financování jednotlivých prvků své činnosti z nastíněné škály nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Možnosti financování jsou teoreticky zavedené. Praxe by však mohla narážet na překážky v podobě administrativních nároků, nedostatečného objemu rozpočtových prostředků nebo odlišných představ či priorit na straně ÚP.

Druhou možností je legislativní úprava směřující k rozšíření cílové skupiny chráněných pracovních míst. K této možnosti se vrátíme v oddíle Policy Brief.

5.1. Možnosti financování

Sociální firma může získávat finanční prostředky na rekvalifikační programy a mzdové náklady tranzitních i denních pracovníků zpravidla formou ročních kontraktů uzavíraných s ÚP v rámci různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na uzavření kontraktu není – stejně jako v rakouském systému – právní nárok. Právní prostředí je tedy podobné tomu rakouskému s tím rozdílem, že rakouská sociální firma předkládá úřadu práce jeden souhrnný projekt, zatímco česká by musela získávat prostředky z jednotlivých nástrojů APZ zvlášť. V některých aspektech je české právní prostředí dokonce příznivější – například příspěvek na SÚPM a VPP lze čerpat až po dobu 12 měsíců, zatímco sociálně ekonomické programy v Rakousku pobírají podporu na jednoho pracovníka zpravidla jen po dobu 6 měsíců.

Ve svém návrhu možností financování vyjdeme ze zjednodušujícího předpokladu, že náklady sociální firmy se dělí na osobní náklady (v členění dle výše nastíněného organigramu rakouské sociální firmy *fix und fertig*), ostatní provozní náklady a investiční náklady. Vlastní tržby by měly pokrýt část osobních nákladů na management firmy a administrativu, jakož i část ostatních provozních nákladů.

Osobní náklady na management provozů lze financovat z příspěvků na rekvalifikační programy dle § 109a, a to za předpokladu, že vedoucí pracovníci provozů budou zapojeni do výuky pracovníků. Každý pracovník může teoreticky projít dvěma rekvalifikačními programy – jedním jako „uchazeč o zaměstnání“ v rámci přípravného opatření a druhým jako „zájemce o zaměstnání“ na pozici tranzitního pracovníka. První program by měl být ÚP ochoten financovat, pokud pracovníkovi umožní dosáhnout na pracovní místo v sociální firmě; druhý by měl ÚP poptávat, pokud pracovníkovi reálně zlepší šance na uplatnění na otevřeném trhu práce. Vedoucí provozů mohou být také financováni jako „předáci pracovníků veřejné služby“ z prostředků na SÚPM nebo VPP, a to za předpokladu, že v organizaci skutečně někteří uchazeči v rámci veřejné služby pracují.

Osobní náklady spojené s nábořem a bilanční diagnostikou pracovníků, sociální práci se zaměstnanci a osobní náklady na kmenové pracovníky, kteří zaměstnance doprovázejí při výstupu ze sociální firmy, tj. při zprostředkování zaměstnání na otevřeném trhu práce, by bylo možné financovat jedinečně z vlastních tržeb nebo jiných dotačních titulů, jejichž rozbor přesahuje rámec této publikace.

DRUH NÁKLADŮ		MOŽNOSTI FINANCOVÁNÍ
OSOBNÍ NÁKLADY KMENOVÍ PRACOVNÍCI	Management provozů	Příspěvek na náklady rekvalifikačního programu (§ 109a), příspěvek na mzdu „předáka pracovníků veřejné služby“ (§ 112, § 113)
	Nábor a bilanční diagnostika	Vlastní tržby / jiné dotační tituly
	Sociální práce	Vlastní tržby / jiné dotační tituly
	Zprostředkování	Vlastní tržby / jiné dotační tituly
	Management firmy, administrativa	Vlastní tržby + příspěvek na náklady rekvalifikačního programu (§ 109a)
OSOBNÍ NÁKLADY – TRANZITNÍ PRACOVNÍCI		Společensky účelná pracovní místa (§ 113)
OSOBNÍ NÁKLADY – DENNÍ PRACOVNÍCI		Veřejně prospěšné práce (§ 112)
OSTATNÍ PROVOZNÍ NÁKLADY INVESTIČNÍ NÁKLADY		Vlastní tržby + příspěvek na náklady rekvalifikačního programu (§ 109a)

Tab.: 3: Možnosti financování sociální firmy na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce z prostředků politiky zaměstnanosti

Osobní náklady na tranzitní pracovníky by bylo vhodné financovat z příspěvků na SÚPM dle § 113, které jsou na aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů přímo určeny. Podle zastupkyně pražského ÚP sice o přidělení uchazeče sice rozhoduje úřad sám, ale zřejmě by se našla ochota respektovat cílovou skupinu sociální firmy. **Osobní náklady na denní pracovníky** je možné pokrýt z programu VPP. Zde se lze opřít o poměrně širokou definici VPP v § 112, která zahrnuje v podstatě jakékoli nekvalifikované činnosti „ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“. Hlavní podmínkou je, aby byl výsledný produkt obcemi nebo veřejnými institucemi skutečně poptáván.

Konečně **osobní náklady na management organizace a administrativu, stejně jako ostatní provozní náklady a investiční náklady sociální firmy**, by bylo možné spolufinancovat z příspěvků na rekvalifikační programy. Nastíněné možnosti financování shrnuje tabulka 3.

Příjmy uchazečů, kteří se stávají zaměstnanci sociální firmy, mohou pocházet jak ze mzdových prostředků zohledněných ve výše uvedeném přehledu nákladů, tak i ze zdrojů mimo rozpočet firmy. **Denní pracovníci** mohou z rozpočtu firmy dostávat mzdy, financované z příspěvku ÚP na

program VPP. Tento program se však hodí spíše pro středně stabilizované klienty, kteří jsou jednak zařazeni do evidence uchazečů a jednak mohou docházet po větší část pracovního týdne, byť nepravidelně. ÚP je totiž motivován podpořit jen takový program VPP, ve kterém klienti získají relativně stabilní příjem (převyšující podporu v nezaměstnanosti nebo dávky pomoci v hmotné nouzi). Denní pracovníci mohou také přijít pracovat v rámci veřejné služby; v tom případě mají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo dávky pomoci v hmotné nouzi. Uchazeči o tranzitní zaměstnání, kteří se účastní **přípravného opatření**, mohou být formálně zařazeni do rekvalifikačního programu dle § 109a. Na tomto základě nemohou od ÚP pobírat peněžitou podporu při rekvalifikaci, ale ponechávají si případný nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo dávky pomoci v hmotné nouzi. Konečně **tranzitní pracovníci** mohou z rozpočtu firmy dostávat mzdy, financované z příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM. Tyto možné zdroje příjmů uchazečů shrnuje následující tabulka.

FÁZE PROGRAMU	MOŽNÝ ZDROJ PŘÍJMU
DENNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	Příspěvek na mzdové náklady veřejně prospěšných prací Podpora v nezaměstnanosti nebo dávky pomoci v hmotné nouzi pro pracovníky veřejné služby
PŘÍPRAVNÉ OPATŘENÍ	Podpora v nezaměstnanosti nebo dávky pomoci v hmotné nouzi
TRANZITNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	Příspěvek na společensky účelné pracovní místo

Tab. 4: Možné zdroje příjmu uchazečů postupujících programem sociální firmy

Zmíněné možnosti financování sociální firmy nejsou závislé na její právní formě ani účelu činnosti. K účasti na všech zmíněných programech APZ jsou stejně způsobilé podniky ziskové i neziskové. Jejich využití tedy nezávisí na případném uzákonění zvláštní právního statusu pro sociální firmy.

5.2. Překážky financování

Nastínili jsme teoretické možnosti financování sociální firmy na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce z různých stávajících programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Dle našeho názoru současná česká APZ skýtá dostatečný rejstřík nástrojů sociální firmy na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce. Vidíme ale dvě možné překážky realizace tohoto financování v praxi: 1) rozdíly v koncepčních představách mezi ÚP a sociálními firmami a 2) nedostatečný objem rozpočtových prostředků.

Ad 1) Financování může narazit na rozdílnost koncepčních představ, projevující se v malém zájmu, odlišných prioritách nebo nepochopení mise sociální firmy ze strany úřadů práce. Výzkumy ukazují, že pracovníci ÚP často vnímají pojem aktivace a cíle aktivačních strategií odlišně než pracovníci nevládních neziskových organizací. To může bránit vzniku dlouhodobých partnerských vztahů, „které by vedly k lepší integraci a koordinaci [mezi ÚP a NNO] pomocí nastolení vzájemné důvěry a názorové shody“ (Winkler a Zelenková 2010: 137). Sladění koncepčních představ s ÚP může být nad síly sociální firmy nebo si může vyžádat značné kompromisy v její misi.

Ad 2) Druhou možnou překážku spatřujeme v nízkém objemu rozpočtových prostředků na APZ. V roce 2010 vynakládalo Rakousko na APZ více než čtyřikrát vyšší podíl HDP, absolutně dokonce více než osmkrát vyšší částku než ČR⁴. Rozdíl v nominálních nákladech na pracovní sílu byl přitom méně než trojnásobný⁵. Proto odhadujeme, že aby si ČR mohla dovolit stejně štedrou APZ jako Rakousko, musela by její rozpočet zvýšit na dvoj- až trojnásobek současného stavu. Na druhou stranu, do nástrojů SÚPM a VPP proudí poměrně značné finanční prostředky. Roční průměrné náklady na jednoho podporovaného uchazeče v Rakousku dosahovaly asi 6,5 tis. eur u GBP a 4 tis. eur u SÖB (AAMP 2011: 332), což je srovnatelné s průměrným příspěvkem na jednoho podporovaného uchazeče na SÚPM u nás (116 tis. Kč). Přes úsporná opatření současné vlády tak nadále věříme v platnost památného výroku ministra Špidly z roku 2002: „Zdroje jsou“.



⁴Objem výdajů na aktivní politiku v Rakousku je jeden z nejvyšších mezi zeměmi OECD. V roce 2010 činil 2,403 mld. eur, tj. 0,84 % HDP (HDP činil 286,197 mld. eur). Oproti tomu ČR měla v zákoně o státním rozpočtu na rok 2010 vyčleněno na APZ 7,320 mld. Kč, tj. 0,19 % HDP (HDP činil 3775 mld. Kč). Rakousko tedy financovalo APZ 4x vyšším podílem HDP a 8x vyšší absolutní částkou než ČR (do těchto výdajů nejsou zahrnuty příspěvky Evropského sociálního fondu). Domácí trend je navíc sestupný: na aktuální rok 2012 je v českém státním rozpočtu počítáno s částkou pouhých 6,099 mld. Kč, tedy nominálně o šestinu menší než v r. 2010.

⁵Údaje Eurostatu o průměrných hodinových nákladech na pracovní sílu v podnikatelském sektoru, podniky s 10 a více zaměstnanci, rok 2010.

6. POLICY BRIEF

Pro tu část cílové skupiny, která vykazuje vyšší šanci získat zaměstnání na otevřeném trhu práce, bychom sociálním firmám doporučovali využití výše nastíněné kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro ty nejobtížněji aktivovatelné uchazeče, kterým krátkodobé programy nepřinesou výrazné zvýšení šancí na získání zaměstnání, pak navrhuje zavést alternativní opatření po vzoru chráněných pracovních míst pro zdravotně postižené.

Pro sociálně znevýhodněné osoby, které při použití stávajících nástrojů aktivace vykazují velmi malou úspěšnost, by bylo možné uvažovat o rozšíření působnosti zmíněných dlouhodobých podpůrných nástrojů: chráněných pracovních míst, příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvku na pracovní rehabilitaci.

Konkrétně by to znamenalo zasadit pozměňující návrhy do již existujícího zákona o zaměstnanosti prostřednictvím:

1) INSTITUTU CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA, jehož obsah by za tímto účelem musel být rozšířen na všechny osoby znevýhodněné na trhu práce, včetně osob sociálně znevýhodněných. Klíčovou roli by sehrála podoba definice osob znevýhodněných na trhu práce (těžko zaměstnatelných osob), která by se nově rozpadala do dvou subkategorií, přičemž nová kategorie sociálně znevýhodněných osob by musela být právně vymezena. Dělo by se tak nejspíše příkladným výčtem takových osob (jako je tomu i v případě rakouské právní úpravy), případně taxativním výčtem takových osob. V obou případech by ale jednotlivé kategorie takových osob musely být nějakým způsobem legálně definovány, což by bylo v některých případech méně obtížné (osoby ve věku blízkém důchodovému věku, které přišly o práci; osoby dlouhodobě nezaměstnané), v jiných obtížné více (bývalí uživatelé návykových látek, osoby se záznamem v rejstříku trestů).

2) PŘÍSPĚVKU NA ČÁSTEČNOU ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ NA CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO OBSAZENÉ OSOBOU ZNEVÝHODNĚNOU NA TRHU PRÁCE, tedy nejen osobou se zdravotním postižením, ale i sociálně znevýhodněnou osobou.

3) Rozšíření příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na příspěvek na PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE (TĚŽKO ZAMĚSTNATELNÝCH OSOB), kdy by tento příspěvek byl poskytován nejen zaměstnavateli s podílem více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců, ale i zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob sociálně znevýhodněných, případně více než 50 % osob náležejících k oběma těmito skupinám z celkového počtu zaměstnanců, prostřednictvím institutu tzv. náhradního plnění. Zákon stanoví povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kdy tento povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost lze však splnit také odvodem do státního rozpočtu nebo právě tzv. náhradním plněním.

4) Rozšíření nástroje **PRACOVNÍ REHABILITACE** na všechny osoby znevýhodněné na trhu práce, včetně osob sociálně znevýhodněných.

5) Konzervativnější varianta našeho návrhu spočívá v opětovném zakotvení statusu tzv. **OSOBY ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ** do zákona o zaměstnanosti. Zde by zbývalo prosazovat, aby úřady práce v praxi pohlížely na osoby s diagnózou drogové závislosti jako na dlouhodobě zdravotně znevýhodněné. Pak by pro ně mohla být vytvářena chráněná pracovní místa a sociální firmy by na ně mohly čerpat všechny výše uvedené příspěvky.

7. NÁMĚTY PRO DALŠÍ VÝZKUM

Jak jsme již zmínili v úvodu, záběr předložené analýzy je poměrně omezený a řada otázek zůstává nezodpovězena. Navrhujeme proto, aby se další výzkum zaměřil na následující otázky:

- možnosti podpory sociálních firem v rámci drogové politiky a sociální politiky;
- pochopení českých úřadů práce pro misi sociálních firem na podporu uživatelů drog při vstupu na trh práce; a jejich zájem podílet se na výše nastíněném vícezdrojovém financování z prostředků APZ;
- dobrá praxe při navazování a udržování partnerství mezi sociálními firmami a AMS ve Vídni;
- ekonomická životaschopnost nastíněných návrhů na financování sociálních firem v ČR při současných rozpočtových možnostech APZ,
- podrobnější přehled o metodách práce FF a jiných sociálních firem zaměřených na integraci na trhu práce v Rakousku;
- dosavadní zkušenosti s implementací příslušných nástrojů rakouské APZ, včetně poučení z neefektivních způsobů práce;
- efektivita těchto nástrojů z hlediska zaměstnanosti, nezaměstnanosti, jiných ukazatelů sociálního začleňování nebo kvality života zúčastněných uchazečů.

8. ZÁVĚR

Zdá se, že ve stávajícím českém právním prostředí již existuje možnost financovat činnost sociálních firem na krátkodobou podporu dlouhodobě nezaměstnaných uživatelů drog při vstupu na trh práce. Vedle vlastních tržeb mohou tyto firmy čerpat finanční prostředky z komplikovaného mixu starších i nově zavedených nástrojů APZ, který zahrnuje zvolenou rekvalifikaci, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, popř. i outsourcing poradenství.

Navrhovaný model financování se shoduje s rakouským modelem v tom, že na využití nástrojů APZ nemají sociální firmy právní nárok a jejich předpokládaná spolupráce s úřady práce závisí na krátkodobých, zpravidla ročních kontraktech. Překážky tohoto modelu nepředpokládáme v oblasti právních předpisů, nýbrž spíše v oblasti implementace. Snahy sociálních firem mohou narážet

na příliš přísná kritéria, pomalý schvalovací proces či odlišné koncepční představy úřadů práce, nebo mohou ztroskotat na nedostatečném objemu prostředků ve státním rozpočtu. Do stávajícího mixu nástrojů navrhujeme přidat možnost chráněných pracovních míst pro obzvláště sociálně znevýhodněné uchazeče po vzoru dlouhodobé podpory zaměstnávání zdravotně postižených, nebo alespoň opětovné rozšíření této kategorie uchazečů i na osoby zdravotně znevýhodněné.

BIBLIOGRAFIE

AAMP. 2011. *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich* (Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2011: Massnahmen, Instrumente, Programme und Politiken, Reformschritte, Monitoring, Evaluierung). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Čechová, H. 2011. *Výdaje na SPZ: souhrnný přehled 1991–2010*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C. a Reiter, A. 2010. *Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte*. Wien: Prospect Unternehmensberatung GesmbH.

Horáková, M., Hora, O. a Vyhlídal, J. 2010. *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

MPSV. 2011. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2010*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Plohovits, M. 2007. *KlientInnenbefragung im sozialökonomischen Betrieb fix und fertig: Einschätzung des Nutzens zur beruflichen und sozialen (Re-)Integration*. Diplomová práce. Fachhochschule St. Pölten.

Právní komparace fungování sociálních firem v ČR a Rakousku. 2011. Nepublikovaná stať.

Rose, R. 2005. *Learning from Comparative Public Policy*. New York: Routledge

Růžicková, N. 2011. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní.

Sirovátka, T. Horáková, M., Kulhavý, V. a Rákoczyová, M. 2004. *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti: průběžná zpráva z výzkumného projektu Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

MPSV. 2012a. *Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu realizuje výběrová řízení na dodavatele rekvalifikací*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné online: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/rekvalifikace_vyberova_rizeni, otevřeno 1. 5. 2012.

MPSV. 2012b. *Veřejná služba*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné online: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>, otevřeno 1. 5. 2012.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2012.

Winkler, J. a Zelenková, I. 2010. „Služby zaměstnanosti a formy spolupráce s občanským sektorem na regionálním trhu práce“. Pp. 122–139 in Jiří Winkler, Lenka Klimplová (eds.), *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2012.

POUŽITÉ ZKRATKY

AMS	Úřady práce v Rakousku (Arbeitsmarktservice)
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
FF	Sociální firma fix und fertig
GBP	Obecně prospěšné projekty zaměstnávání (gemeinnützige Beschäftigungsprojekte)
SÖB	Sociálně ekonomické podniky (sozialökonomische Betriebe)
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřady práce v ČR
VPP	Veřejně prospěšné práce

TŘETÍ ČÁST

JURAJ ŠEVČÍK

OBSAH

1. KONCEPT SOCIÁLNÍ FIRMY	03
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR	04
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍCH FIREM V REPUBLICE RAKOUSKO	07
3.1 Finanční podpora SEP ze strany AMS.....	09
3.2. Úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků.....	12
3.3. Složení finanční podpory	12
3.4. Kontrola účelného využití poskytnutého příspěvku	13
4. STAV PO PŘÍPADNÉ NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI	14
5. MOŽNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍCH FIREM V ČR	15



1. KONCEPT SOCIÁLNÍ FIRMY

„Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou podporu.“¹

Sociální firmu můžeme chápat jako jeden z projevů sociálního podnikání. Oba pojmy se na první pohled mohou zdát něčím zvláštní. Na mnoho lidí může spojení slov „sociální“ a „firma“, či „sociální“ a „podnikání“ působit jako něco, co stále nejde příliš dohromady. Podnikáním se dle obchodního zákoníku rozumí „soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“² Na první pohled tato definice nenabízí prostor pro cokoliv „sociálního“. I pojem „firma“, kterou v tomto smyslu nechápeme jako firmu, resp. obchodní firmu dle obchodního zákoníku (tedy jako název, pod kterým je podnikatel zapsán do obchodního rejstříku)³, ale jako podnikatelský subjekt, tedy subjekt prostřednictvím kterého je podnikání provozováno, může vyvolávat stejné pocity.

Jak už však označení sociální firma napovídá, primárním smyslem existence takového subjektu není jen generovat zisk, ale jsou jím i další cíle. Tyto cíle již nesměřují do ekonomické oblasti, ale do oblasti sociální. Lze říci, že generování zisku, tedy ekonomický cíl sociálního podniku je prostředkem k dosažení cíle sociálního. Sociálním cílem sociálního podniku je právě vytváření pracovních příležitostí pro osoby znevýhodněné na trhu práce, jinak také těžko zaměstnatelné osoby. Můžeme říci, že tento cíl je tedy hlavním cílem, generování zisku je pro dosažení tohoto cíle nezbytným prostředkem, neboť je jedním ze základních předpokladů pro existenci sociální firmy.

Osoby znevýhodněné na trhu práce (těžko zaměstnatelné osoby) můžeme rozdělit do dvou kategorií – na zdravotně postižené a sociálně znevýhodněné osoby. Do druhé kategorie můžeme zařadit bývalé uživatele návykových látek, osoby se záznamem v rejstříku trestů, bezdomovce, ale také například osoby ve věku blízkém důchodovému věku, které přišli o práci nebo osoby dlouhodobě nezaměstnané. Sociální firmy tedy poskytují takovým lidem pracovní poměr, přičemž je důležité, že tyto osoby jsou daleko spíše v roli běžných zaměstnanců, než v roli klientů. Sociální firmy těmto osobám umožňují získat běžné pracovní návyky a konkrétní dovednosti v určitém oboru a připravují je tak na vstup na trh práce. Sociální firmy se tedy snaží zvýšit možnost pracovního uplatnění jakýmkoliv způsobem znevýhodněných osob na běžném trhu práce. S tím souvisí i dočasnost i časová omezenost těchto pracovních míst, kdy pracovní právní vztah mezi sociální firmou a jejím zaměstnancem se zdravotním či sociálním hendikepem by měl trvat jen do doby, kdy je takový zaměstnanec dostatečně připraven na vstup na běžný trh práce.

Významným znakem sociální firmy je dále snaha o ekonomickou samostatnost. Platí, že alespoň 50% příjmů by měla sociální firma dosahovat ze svého podnikání. Ideálním cílem je samozřejmě situace, kdy by příjmy sociální firmy z podnikání zcela pokryly její náklady. Dalšími zdroji financování jsou dotace z evropských strukturálních fondů (a to zejména v počátcích podnikání), z veřejných domácích zdrojů, případně od sponzorů či dárců.

¹Definice sociální firmy, která byla vytvořena v rámci projektu „Rozvoj sociální firmy“, který realizují Fokus Praha, o.s. a Sananim, o.s.; ²ust. § 2 odst 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník; ³ust. § 8 odst 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

V sociálních firmách nepracují jen zdravotně či sociálně znevýhodnění zaměstnanci, avšak i zaměstnanci bez jakéhokoliv znevýhodnění. Běžně by se měl podíl zaměstnanců s určitým znevýhodněním pohybovat v rozmezí od 25% do 55%. Zároveň platí, že podmínky musí být pro obě skupiny zaměstnanců rovné, všichni musí dostávat za svoji práci přiměřenou odměnu. Současně však platí, že prostředí sociálních firem je ke svým zaměstnancům tolerantnější než v případě firem běžných, těmto osobám je poskytována nezbytná pracovní a psychosociální podpora.

Sociální firmy můžeme na jedné straně vymezit vůči běžným obchodním společnostem, jejichž účelem je samotné dosahování zisku, na druhé straně vůči tzv. chráněným dílnám, kdy sociální firmy můžeme chápat jako určitý mezistupeň mezi nimi. Současně však lze říci, že v mnohém se sociální firmy podobají spíše běžným podnikatelským subjektům než chráněným dílnám. Chráněné dílny zaměstnávají v podstatě jen osoby se zdravotním hendikepem, nikoliv sociálně vyloučené osoby. Současně chráněné dílny na rozdíl od sociálních firem nepředstavují reálné zaměstnání, ale jedná se spíše o formu rehabilitace takto postižených osob. Ty tedy nejsou zaměstnanci, ale spíše klienty těchto dílen. Za svou práci také nedostávají plat odpovídající tržní hodnotě jejich práce, ale odměna je v jejich případě daleko menší. Současně zatímco cílem sociálních firem je co největší ekonomická soběstačnost, chráněné dílny žijí převážně ze státních dotací.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR

Jedním z hlavních problémů, s nímž se sociální firmy potýkají je neexistující právní úprava. V této souvislosti by se mohla nabízet otázka, proč by vlastně měly být sociální firmy právně regulovány. Odpověď na tuto otázku je celkem nasnadě. Svojí činností přináší sociální firmy společnosti nemalý sociální prospěch, přičemž současně také šetří státu poměrně značné finanční prostředky. Například ve Velké Británii, která bývá často považována za Mekku v této oblasti, se úspory v oblasti poskytování sociálních dávek, zdravotní péče a sociálních služeb zapříčiněné činností sociálních firem pohybují v řádek desítek milionů liber ročně.⁴ Z toho důvodu by měl existovat zájem státu na právní regulaci sociálních firem a usnadnění a podpora jejich existence a činnosti.

Podmínky pro existenci a fungování sociálních firem tak z tohoto hlediska nejsou vyhovující. Proto také na našem trhu stále nefunguje velké množství těchto firem, i když jejich počet postupně roste. Případná právní regulace a zvýhodnění těchto firem by nepochybně přineslo jejich nárůst, což by ve svém důsledku znamenalo výše uvedené sociální a ekonomické výhody pro celou společnost.

Z hlediska současné právní úpravy nepředstavují sociální firmy zvláštní druh či kategorii právnických osob, respektive jejich legální status není ani žádným jiným způsobem definován. Zjednodušeně řečeno sociální firmy z hlediska práva neexistují. Zřizovatelem sociálních firem může být jak právnická, tak fyzická osoba, přičemž nejčastěji jsou sociální firmy v České republice provozovány občanskými sdruženími nebo obecně prospěšnými společnostmi. Vzhledem k tomu, že sociální firma je z hlediska zákona běžný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, musí samozřejmě splňovat veškeré požadavky, které zákon pro takovéto osoby a jejich

⁴Konkrétně se jedná v případě sociálních dávek o 40 milionů liber ročně, v případě zdravotní péče o 8 milionů liber ročně a v případě sociálních služeb o 1 milion liber ročně viz. www.socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/-value-social-firms-and-proving-it

činnost požaduje. Jedná se v první řadě o příslušné oprávnění k podnikání podle živnostenského zákona v souladu s předmětem podnikání příslušné sociální firmy. V případech, kdy se jedná o podnikatele – právnickou osobu, ta musí mít za účelem provozování živnosti tzv. odpovědného zástupce. Odpovědný zástupce je osoba, která musí splňovat všeobecné i zvláštní podmínky provozování živnosti dle živnostenského zákona stanovené pro tu živnost či živnost, kterou chce předmětná právnická osoba provozovat.

Dále má začínající podnikatel ze zákona povinnost registrovat se u správce daně (tedy u místně příslušného finančního úřadu), u zdravotní pojišťovny a u okresní správy sociálního zabezpečení. Tyto povinnosti lze nicméně v současnosti splnit najednou, a to vyplněním jednotného registračního formuláře, který se následně předloží na centrálním registračním místě příslušného živnostenského úřadu.

Další povinnost představuje povinnost vést účetnictví v případech stanovených zákonem o účetnictví (např. v případě právnických osob, fyzických osob, které jsou zapsané jako podnikatelé do obchodního rejstříku, ostatních fyzických osob – podnikatelů jejichž obrát v rámci jejich podnikatelské činnosti přesáhl za bezprostředně předcházející kalendářní rok částku 25 miliónů Kč aj.). V případech, kdy nemají tyto subjekty povinnost vést účetnictví dle zákona o účetnictví, jsou povinny vést daňovou evidenci podle zákona o daních z příjmů. Sociální firmy jsou povinny za své zaměstnance odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také zdravotní pojištění. Dále jsou sociální firmy samozřejmě povinny dodržovat veškeré předpisy, které se týkají činnosti sociálních firem jako zaměstnavatelů a další právní předpisy (předpisy BOZP, protipožární předpisy, hygienické a sanitární předpisy atd).

Skutečnost, že v České republice neexistuje právní úprava sociálních firem ještě neznamená, že zde neexistují vůbec žádné právní předpisy, které by určitým způsobem nemohly zohledňovat společensky prospěšnou roli sociálních firem a chod alespoň některých z nich tak alespoň částečně pozitivně neovlivňovaly. Právní úpravu zvýhodnění zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením nalézáme v části třetí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s názvem **„ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM“**. Předmětem úpravy tohoto zákona v této jeho části je tedy pouze zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, tento zákon však již nepamatuje na zaměstnávání osob znevýhodněných sociálně. Z toho důvodu se tato právní úprava dotýká pouze sociálních firem, které zaměstnávají zdravotně postižené osoby.

Třetí část zákona o zaměstnanosti je rozdělena do několika dalších dílčích částí. Předně definuje, kdo je osobou se zdravotním postižením. Tyto osoby můžeme s určitým zjednodušením rozdělit do dvou skupin – na osoby se zdravotním postižením a osoby s těžším zdravotním postižením. Následně se zákon věnuje pracovním rehabilitacím těchto osob. **PRACOVNÍ REHABILITACE** zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje mj. také **PŘÍPRAVU K PRÁCI**. V případě, že příprava k práci probíhá na pracovišti zaměstnavatele, tomu mohou být Úřadem práce uhrazeny náklady na přípravu k práci těchto osob, a to na základě písemné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným Úřadem práce.

Následně se zákon věnuje chráněnému pracovnímu místu a chráněné pracovní dílně. **CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO** je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se

zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek, to však pouze za předpokladu, že toto místo bude provozováno po dobu alespoň dvou let. Příspěvek je poskytován maximálně ve výši osminásobku a v případě osoby s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných míst, jedná se maximálně o desetinásobek, respektive čtrnáctinásobek). Současně může Úřad práce na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout i **PŘÍSPĚVEK NA ČÁSTEČNOU ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ NA CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO**. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA je podle zákona pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Na zřízení chráněné pracovní dílny je opět poskytován příspěvek, a to za stejného předpokladu jako v případě chráněného pracovního místa, tedy pokud bude chráněná pracovní dílna provozována alespoň pod dobu dvou let. Pravidla stanovená ohledně výše příspěvku na jedno pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením jsou zde zcela totožná jako v případě chráněného pracovního místa, včetně navýšení v případě, že je v chráněné pracovní dílně 10 a více míst pro osoby zdravotně postižené. Jiná je úprava **PŘÍSPĚVKU NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ DÍLNY**, kdy ta může čtyřnásobek (šestinásobek v případě osoby s těžším zdravotním postižením) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Dále zákon upravuje **PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**, kdy zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Tento příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně a to ve výši skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce 8.000,- Kč.

Z výše uvedených institutů zákona o zaměstnanosti budou v případě sociálních firem připadat do úvahy zejména chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úprava chráněné pracovní dílny se na sociální firmy neužije, neboť jak už bylo výše rozvedeno, jedná se o zcela odlišný způsob zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Současně je nutno zdůraznit, že úprava chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se uplatní jen v případě sociálních firem zaměstnávajících takto zdravotně znevýhodněné osoby. Množství sociálních firem se však zaměřuje na druhou skupinu těžko zaměstnatelných osob, a to na sociálně znevýhodněné osoby. Takové sociální firmy však ze zákona nemají nárok na žádný příspěvek. Zde je vidět silný deficit zákonné úpravy zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a výraznou překážku pro vznik a rozvoj sociálních firem.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍCH FIREM V REPUBLICE RAKOUSKO

Ucelenou právní úpravu sociálních firem nacházíme v sousední Republice Rakousko. Sociální firmy komplexně upravuje **SPOLKOVÁ SMĚRNICE NA PODPORU SOCIÁLNĚ EKONOMICKÝCH PODNIKŮ** z roku 2007 (dále též jen „směrnice“), která nabyla účinnosti 1.1.2008. Předmětem této směrnice, který je deklarován v jejich úvodních ustanoveních je „*podpora zaměstnávání nezaměstnaných a těžko zaměstnatelných osob...ve výrobních provozech a podnicích služeb obecně prospěšných zřizovatelů*“, přičemž cílem této směrnice je „*stanovení jednotného a závazného postupu pro přiznání podpory sociálně ekonomickým podnikům.*“ Současně si tato směrnice klade za cíl v souladu s evropskými právními předpisy zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění jejich rovnoprávného přístupu k sociálně ekonomickým podnikům.

Směrnice definuje pojem „*sociálně ekonomický podnik*“, stanoví cíle sociálně ekonomických podniků v rámci politiky zaměstnanosti, jejich hospodářské cíle, definuje pojem těžko zaměstnatelných osob, dobu působení těchto osob v sociálně ekonomickém podniku, předpoklady pro získání příspěvku na provoz sociálně ekonomického podniku ze strany úřadu práce a jednotlivé dílčí položky tohoto příspěvku. Směrnice dále podrobně upravuje proces podání žádosti a rozhodování o žádosti o příspěvek poskytovaný ze strany úřadu práce sociálně ekonomickým podnikům, obsahového náležitosti smlouvy, kterou mezi sebou tyto subjekty uzavírají v případě, že dojde k přiznání příspěvku a kontrolu využití tohoto příspěvku.

Směrnice má kromě toho **4 PŘÍLOHY**: vzor žádosti o poskytnutí příspěvku na provoz sociálně ekonomického podniku, vzor provozní koncepce, vzor balance úspěšnosti projektu a vzor smlouvy o poskytnutí příspěvku.

Jedním ze základních pojmů, který směrnice užívá je **SOCIÁLNĚ EKONOMICKÝ PODNIK** (dále též jen „SEP“, nebo též jen „podnik“). Podle směrnice je sociálně ekonomický podnik institut či



instrument trhu práce, jenž „*má podporovat trvalou integraci těžko zaměstnatelných osob na trhu práce prostřednictvím tvorby pracovních míst, která jsou blízká trhu, ale přesto relativně chráněná a časově limitovaná.*“ Základními znaky SEP z hlediska jeho cílů je za prvé tvorba časově limitovaných míst. SEP nabízí pracovní místa, která jsou takřka tržního charakteru, nicméně jejich adresáti požívají určité „netržní“ ochrany. Tato ochrana má za cíl spolu s dalším znakem SEP, jímž je cílená kvalifikace, napomoci integraci zaměstnanců na trh práce. To je i důvodem časového omezení pracovních míst v SEP – zaměstnanci jsou zde pouze po přechodnou dobu, kdy po uplynutí této doby by měli být připraveni pro vstup na řádný trh práce. Zřizovatelem SEP jsou dle směrnice buď obecně prospěšné subjekty nebo veřejnoprávní subjekty.

Směrnice dále vymezuje pojem **TĚŽKO ZAMĚSTNATELNÉ OSOBY** (na jiném místě používá pojmu **OSOBY S OMEZENOU PRODUKTIVITOU/PŘEKÁŽKAMI PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ**), a to demonstrativním výčtem jednotlivých kategorií těchto osob, přičemž ty se mohou vzájemně prolínat. Jedná se o tyto kategorie osob: osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby dlouhodobě nezaměstnané s překážkami pro zprostředkování (jako např. osoby s delší fází bez zaměstnání, osoby se ztrátou sociálních kompetencí z důvodu dlouho trvající nezaměstnanosti, osoby s nedostatečnou kvalifikací z důvodu dlouho trvající nezaměstnanosti, osoby z nevyhovující bytovou situací, osoby s dluhy, osoby s kriminální či drogovou minulostí), starší osoby, osoby s postižením, osoby sociálně nepřizpůsobivé, osoby vyžadující určitou zvláštní péči.

Kromě cílů v rámci politiky zaměstnanosti mají SEP podle směrnice také **HOSPODÁŘSKÉ CÍLE**. Ty jsou spjaty se skutečností, že z ekonomického hlediska jsou SEP běžnými soutěžiteli, kteří musí obstát v konkurenci na trhu, na kterém poskytují své výrobky nebo služby. Proto směrnice stanoví, že SEP vyrábí produkty nebo nabízí své služby za tržní ceny. Dále směrnice v této souvislosti zdůrazňuje, že určitý podíl celkových nákladů na provoz SEP musí být pokryt výdělkem z vlastní podnikatelské činnosti SEP, tedy z prodeje výrobků či služeb podniku.

Sociálně ekonomické podniky mohou na svou činnost obdržet příspěvek ze strany **ÚŘADU PRÁCE** (Arbeitsmarktservice, dále též jen „AMS“), který je považován za náhradu dílčích nákladů za službu požadovanou AMS a poskytnutou SEP. V této souvislosti je vhodné zdůraznit, že takové pojetí přesně vystihuje chápání role SEP v Rakousku, kdy je zcela uznávána společensky prospěšná úloha těchto podniků a jejich služby (ve smyslu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, nikoliv služeb představujících předmět podnikání SEP) jsou de facto poptávány ze strany Úřadu práce, tedy ze strany státu, a z tohoto důvodu musí SEP za poskytování těchto služeb náležet finanční kompenzace.

Poskytovaný příspěvek dle směrnice zahrnuje: náklady na zaměstnání tranzitních pracovních sil, náklady na kvalifikaci zaměstnaných tranzitních pracovních sil, náklady na sociálně pedagogickou péči, vytvoření personálu, podporu integrace pro tranzitní pracovní síly a náklady na následnou péči, náklady na klíčové síly potřebné pro odborné vedení a vzdělávání tranzitních pracovních sil, a také náklady pro řádné vedení hospodářského podniku. Náklady, které jejichž uhrazení si SEP nárokuje od AMS a jejichž náhradu AMS uzná jsou stanoveny v dohodě o podpoře (viz. dále).

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnávání těžko zaměstnatelných osob v SEP musí proto, aby plnilo svůj účel, tedy přípravu těchto osob pro vstup na řádný trh práce, mít časově omezený, **TRANZITNÍ CHARAKTER** (proto směrnice také hovoří o „tranzitních pracovních silách“). Směrnice obecně stanoví jako maximální dobu působení těchto zaměstnanců v SEP dobu jednoho roku. Tato

doba je však pouze orientační, kdy v případě každého konkrétního jedince musí být s ohledem na jeho osobní vývoj směrem k možnosti plné integrace na řádný trh práce posuzována individuálně, přičemž vždy je třeba dbát na to, aby nezmizel tranzitní charakter jeho zaměstnání v SEP. Z toho důvodu je v odůvodněných případech možné, aby doba působení přesáhla dobu jednoho roku. Směrnice dále upravuje také výjimku v případě tranzitních pracovních sil krátce před nástupem do důchodu. V případě starších osob, kterým zbývá do odchodu do starobního důchodu doba 3,5 roku a kratší, a u kterých není vysoký předpoklad pro získání běžného zaměstnání, je možné jejich setrvání v sociálně ekonomickém podniku až do nástupu do starobního důchodu.⁵

Směrnice zná také instituty, které mohou předcházet tranzitnímu zaměstnání a které představují určitou přípravu na toto tranzitní zaměstnání. Jedná se konkrétně o institut pracovní zkoušky/pracovního tréninku a institut přípravného opatření. Cílem pracovní zkoušky/pracovního tréninku je příprava na přechod do tranzitního zaměstnání, kdy je během něj zjišťována vhodnost osoby pro plánovaný druh tranzitního zaměstnání, dochází k zlepšování jejího postoje k práci a ke zvýšení pracovního zatížení. Během pracovní zkoušky/pracovního tréninku pobírá dotčená osoba příspěvek na pokrytí nákladů na živobytí. Délka pracovního tréninku je omezena na maximálně 8 týdnů. Obdobný institut představuje přípravné opatření. Na rozdíl od pracovní zkoušky/pracovního tréninku je přípravné opatření hromadným nástrojem přípravy těžko zaměstnatelných osob na přechod do tranzitního zaměstnání, kdy jeho stěžejní součástí je sice pracovní zkouška/pracovní trénink, nicméně ten je doplněn činnostmi zaměřenými na aktivaci, orientaci a kvalifikaci těchto osob. I přípravné opatření nesmí trvat delší dobu než 8 týdnů. Účast na přípravném opatření se dle směrnice nezapočítává do doby působení tranzitních pracovních sil v SEP, tedy do již zmiňované orientační doby jednoho roku. Ačkoliv to směrnice výslovně nestanoví, lze logickým výkladem dospět k závěru, že ani v případě pracovní zkoušky/pracovního tréninku se doba strávená touto aktivitou nezapočítává do stanovené maximální doby jednoho roku.

3.1. Finanční podpora SEP ze strany AMS

Jak již bylo uvedeno výše, SEP mohou na svou činnost obdržet příspěvek od úřadů práce. Federativnímu uspořádání Republiky Rakousko odpovídá i organizace rakouských úřadů práce, kdy existuje jeden federální úřad práce, devět zemských poboček úřadu práce a devadesátdevět regionálních poboček úřadu práce.⁶ Na přidělení podpory se podílí **JAK ZEMSKÉ, TAK REGIONÁLNÍ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE**, přičemž obě skupiny poboček plní v tomto procesu rozdílné role. Ohledně rozdělení kompetencí v podstatě platí, že přidělení podpory je zásadně v působnosti zemské pobočky úřadu práce, přičemž posouzení z hlediska přínosu konkrétního SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob provádí regionální pobočka úřadu práce. Z výše uvedeného vyplývá, že na příspěvek není „ze zákona“ (tedy přímo na základě směrnice) nárok, nicméně žadatelé musí o přiznání příspěvku požádat a jejich žádosti jsou posuzovány individuálně. Výše přiznaného příspěvku se tak může mezi různými žadateli lišit.

Zájemce o příspěvek podává žádost o poskytnutí tohoto příspěvku u příslušné zemské pobočky úřadu práce. Při posuzování žádosti o podporu je nezbytná spolupráce zemských a regionálních

⁵ V případě těchto osob se namísto kritéria úspěchu na trhu práce používá kritérium amortizace navíc vznikajících nákladů, kdy vhodné je užití této časové výjimky pro možnost setrvání v SEP déle než jeden rok v případě osob, které mají poměrně vysoký nárok na podporu v nezaměstnanosti, resp. podporu v hmotné nouzi. V takovém případě je totiž pro stát finančně výhodnější podporovat tyto osoby v rámci SEP než jim poskytovat výše zmíněné příspěvky. ⁶ Viz. www.ams.at/english/14601.html

poboček úřadu práce. Nejprve jsou posuzovány formální předpoklady žadatele potřebné pro řádné vedení obchodního podniku. Z tohoto hlediska je nezbytná co největší vlastní ekonomickou samostatnost SEP, kdy směrnice stanoví požadavek, že běžné věcné náklady SEP, minimálně však 20% běžných celkových nákladů je hrazeno z výnosů hospodářské činnosti SEP. Současně směrnice stanoví, že v okamžiku založení, respektive v počáteční fázi existence nově založeného SEP, může být od tohoto požadavku upuštěno.

Jak již bylo výše zmíněno, posouzení z hlediska přínosu konkrétního SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob provádí regionální pobočka úřadu práce. Ta v tomto směru zohledňuje dosavadní, respektive očekávaný úspěch na trhu práce a také dosavadní, respektive očekávanou spokojenost účastníků (viz. v následujícím oddíle). Současně směrnice stanoví, že aby bylo dosaženo rovnováhy mezi potřebami politiky zaměstnanosti a požadavku na ekonomickou funkčnost SEP, počet zaměstnanců - osob s překážkami pro zprostředkování a „běžných“ zaměstnanců by se měl pohybovat ve vyváženém poměru.

Směrnice také v této souvislosti užívá pojem „**KLÍČOVÉ SÍLY S ODPOVÍDAJÍCÍ KVALIFIKACÍ**“. Tyto osoby jsou „běžnými“ zaměstnanci SEP, kteří disponují kvalifikací vztahující se k předmětu podnikání příslušného SEP, respektive kvalifikací nezbytnou pro některé dílčí činnosti, k nimž dochází při provozu SEP. Směrnice považuje disponování odpovídajícími klíčovými silami za důležitý



předpoklad pro založení a vedení SEP. Je třeba dbát na jasné rozdělení kompetencí v rámci vedení SEP, kdy jednotlivým zaměstnancům – klíčovým silám jsou jasné a jednoznačně přiřazeny určité oblasti činnosti, za něž nesou odpovědnost. Nositel projektu musí na žádost pracovního úřadu prokázat kvalifikaci osob, které jsou v SEP zaměstnány jako klíčové síly.

Každý žadatel o poskytnutí příspěvku ze strany AMS musí předložit tzv. **PROVOZNÍ KONCEPCI PROJEKTU**. Ta se skládá ze tří částí: organizační části, části věnované péči a ekonomické části. Uchazečem předloženou provozní koncepci projektu kontrolují zemské pobočky, a to s ohledem na přijatelnost a proveditelnost projektu. V případě, že se při hodnocení předložené koncepce objeví nejasnosti, které vyžadují podrobnější (především podnikohospodářskou) kontrolu, může zemská pobočka povolat externího odborníka, případně odbornou instituci k odstranění těchto nejasností.

MAXIMÁLNÍ VÝŠE PŘÍZNANÉHO PŘÍSPĚVKU je směrnicí omezena, kdy tato nesmí přesáhnout rozdíl mezi skutečnými celkovými výdaji a celkovými příjmy SEP získanými z jeho činnosti.

Současně směrnice zdůrazňuje **VÍCEZDROJOVÉ FINANCOVÁNÍ SEP**. Vzhledem ke skutečnosti, že SEP mají velký význam také pro spolkové země a obce, kdy integrace problémových skupin osob je také v kompetenci těchto samosprávných územních jednotek a kdy SEP mohou (a měly by) prostřednictvím svého předmětu podnikání přispět k realizaci cílů regionální politiky, spolkové země a obce by se měly také podílet na jejich financování. Záměrem je získání finanční spoluúčasti samosprávné územní jednotky, tedy země či obce v rozsahu minimálně 1/3 celkové hodnoty příspěvku. V případě, že se nepodaří SEP zajistit žádnou nebo pouze malou finanční spoluúčast těchto subjektů, je třeba rozhodnout, a to s ohledem na význam projektu pro politiku zaměstnanosti, jestli bude záměr financován zcela, respektive vyšší měrou z finančních prostředků úřadu práce určených na podporu pracovního trhu.

V případě, že dojde ke schválení příspěvku zemskou pobočkou úřadu práce, je mezi žadatelem o příspěvek, tedy SEP a zemskou a regionální pobočkou úřadu práce uzavřena písemná smlouva o poskytnutí příspěvku. **SMLOUVA O POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU** je zásadně uzavírána na dobu jednoho roku. Zároveň je ale stanoveno, že zemská pobočka úřadu práce může stanovit odlišnou dobu podpory. Vzor této smlouvy je přílohou směrnice a tvoří její nedílnou součást. Tato smlouva upravuje všechny nezbytné náležitosti právního vztahu mezi jejími stranami, a to zejména:

- 1) Celkovou částku příspěvku přiznanou úřadem práce
- 2) Cílovou skupinu a počet pracovních míst vytvořených nositelem projektu
- 3) Povinnost SEP dodržovat všechny relevantní právní předpisy, především v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
- 4) Spolupráci mezi zemskou pobočkou/regionální pobočkou úřadu práce a SEP ohledně výběru a reintegrace tranzitních pracovních sil
- 5) Způsob péče, odborného vedení, respektive vzdělávání (odpovídající dohodnuté koncepci péče) cílových skupin zaměstnanců
- 6) povinnost pravidelného hlášení stavu zaměstnanců nositelem projektu
- 7) kritéria pro úspěch, měřicí metody a hodnoty
- 8) účelové určení jednotlivých položek příspěvku

3.2. Úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků

Přínos jednotlivých SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob posuzují regionální pobočky úřadu práce. Ty přitom zohledňují dvě kritéria – úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků projektu. Kritérium úspěchu na trhu práce se dělí na dvě subkritéria, a to na krátkodobý a dlouhodobý úspěch na trhu práce. V případě krátkodobého úspěchu na trhu práce je posuzován procentuální podíl osob, které jsou tři měsíce poté, co jejich tranzitní zaměstnání v SEP skončilo, zaměstnány v „běžném“ pracovním poměru. **KRITÉRIUM KRÁTKODOBÉHO ÚSPĚCHU NA TRHU PRÁCE** je však posuzováno jen v případě osob, které byly zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní. **DLOUHODOBÝ ÚSPĚCH NA TRHU PRÁCE** se posuzuje z hlediska rozdílu v počtu dnů, které účastník projektu strávil v „běžném“ pracovním poměru během období 12 měsíců předcházejícím počátku tranzitního zaměstnání v SEP a v počtu dnů, které účastník projektu strávil v „běžném“ pracovním poměru během období 12 měsíců následujících po ukončení tranzitního zaměstnání v SEP. I v tomto případě je uvedené kritérium posuzováno pouze v případě osob, které byly zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní.

Na rozdíl od objektivního kritéria úspěchu na trhu práce je **KRITÉRIUM SPOKOJENOSTI ÚČASTNÍKŮ** projektu kritériem ryze subjektivním. Všichni účastníci projektu, kteří byli zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní, jsou po ukončení zaměstnání v SEP jednorázově dotazováni, a to prostřednictvím online dotazníku. Zjištění spokojenosti účastníků slouží jako podklad pro průběžné zajišťování kvality tranzitního zaměstnávání v předmětném SEP a jejího stálého zlepšování.

3.3. Složení finanční podpory

Příspěvek poskytovaný SEP ze strany úřadů práce se může skládat z pěti dílčích položek: dílčí položky pro běžný provoz, dílčí položky příspěvku na zákonné a smluvní povinnosti, dílčí položky příspěvku na vyplacení odstupného, dílčí položky příspěvku na financování investičních opatření a dílčí položky příspěvku na provozní prostředky. Jednotlivé položky tohoto příspěvku jsou účelově určeny. To znamená, že převod finančních prostředků mezi jednotlivými dílčími položkami příspěvku je možný pouze s výslovným souhlasem zemské pobočky úřadu práce.

Směrnice stanoví, že zjištění příjmů a výdajů probíhá podle běžných obchodněprávních předpisů. V případě **DÍLČÍ POLOŽKY PRO BĚŽNÝ PROVOZ** mohou být dle směrnice předmětem příspěvku pouze ty náklady (a to personální a věcné výdaje), které jsou nutné ve smyslu hospodárného a účelného vedení podniku. Uchazeč o příspěvek musí předložit vyúčtování úspěšnosti projektu, jehož vzor tvoří přílohu směrnice, kde jsou vykázány všechny příjmy a výdaje související s vedením sociálně ekonomického podniku. Pokud se jedná o složku personálních výdajů, směrnice odkazuje na příslušné kolektivní smlouvy, přičemž za stanovení kolektivní smlouvy platné v jednotlivých případech a za uplatnění příslušných ustanovení z těchto smluv vyplývajících je zodpovědný pouze nositel projektu, tedy konkrétní SEP. Nositel projektu musí v rámci žádosti o příspěvek představit podklady pro kalkulaci personálních výdajů, přičemž přiměřenost nákladů bude ověřena příslušnou zemskou pobočkou úřadu práce.

DÍLČÍ POLOŽKA PŘÍSPĚVKU NA ZÁKONNÉ A SMLUVNÍ POVINNOSTI se vztahuje k zákonným a smluvním povinnostem souvisejícím s ukončením činnosti SEP. Tento příspěvek má formu pod-

mínečného příslibu podpory právě pro případ ukončení činnosti SEP. Současně je stanoveno, že příspěvek není možné poskytnout na uhrazení takových nákladů, které vznikly na základě nehospodárného a neúčelného vedení podniku.

Podle směrnice je dále možné přispět na úhradu nákladu odstupného, a to v případech, kdy je zaměstnanci SEP vypláceno odstupné při jeho odchodu z podniku. Tato **DÍLČÍ POLOŽKA PŘÍSPĚVKU NA VYPLACENÍ ODSUPNÉHO** je však úřady práce poskytována jen za splnění určitých předpokladů. Jedná se například o situaci, kdy existuje nárok na odstupné podle konkrétních ustanovení zákona o zaměstnanosti, nebo například v případě, pokud byl pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ukončen z důvodu „nadřazeného zájmu z hlediska politiky zaměstnanosti“. Ten podle směrnice existuje například tehdy, když klíčová síla přejde do jiného projektu financovaného úřadem práce a využije zde své zkušenosti a znalosti z dosavadní činnosti.

V případě **DÍLČÍ POLOŽKY PŘÍSPĚVKU NA FINANCOVÁNÍ INVESTIČNÍCH OPATŘENÍ A DÍLČÍ POLOŽKY PŘÍSPĚVKU NA PROVOZNÍ PROSTŘEDKY** je úprava směrnice poměrně stručná, když zejména stanoví, že v jednotlivých případech je žádost o tyto příspěvky posuzována a rozhodována individuálně.

3.4. Kontrola účelného využití poskytnutého příspěvku

Využití příspěvků poskytovaných SEP ze strany úřadů práce je těmito úřady ze zřejmých důvodů kontrolováno. Nositel projektu je povinen ve stanovené lhůtě, která nesmí přesáhnout půl roku, předložit zemské pobočce úřadu práce za tímto účelem například zejména písemnou zprávu o provedení projektu, účetní závěrku vypracovanou daňovým poradcem nebo prohlášení o kompletnosti nositelem projektu popsanych obchodních postupů. Na základě těchto dokladů musí zemská pobočka úřadu práce v průběhu kontroly koncového vyúčtování stanovit definitivní výši příspěvku na příslušnou dobu trvání smlouvy. Současně mají dle směrnice jak zemská, tak regionální pobočka úřadu práce povinnost určit osobu vykonávající dohled nad opatřeními týkajícími se sociálně ekonomických podniků.

Pokud se na základě skutečného vývoje obchodní činnosti v průběhu období, kdy je SEP poskytován ze strany úřadu práce příspěvek, očekává přebytek finančních prostředků, snižuje se díky tomu dílčí částka poskytnutého příspěvku na běžný provoz nebo může být tento přebytek použit na účely pokrytí v koncepci původně neplánovaných výdajů, případně na investiční účely. V případě, že dojde na základě závěrečného vyúčtování ke zjištění, že náklady SEP překročily náklady očekávané a plánované, může být smluvně stanovený příspěvek s odpovídajícím odůvodněním ze strany zemské pobočky úřadu práce zvýšen.

V případě každého jednotlivého účastníka je před nástupem do SEP vytvářen tzv. **PLÁN PÉČE**, který slouží také jako podklad pro hodnocení SEP z hlediska politiky zaměstnanosti. V plánu péče musí být uvedeno, že se jedná o termínované zaměstnání sloužící jako příprava pro řádné zaměstnání, případný předchozí individuální pracovní zkouška/pracovní trénink, respektive účast na přípravném opatření, předběžná délka setrvání v SEP a druh pravděpodobné činnosti či činností, které tvoří náplň práce dané osoby v SEP.

Směrnice podrobně upravuje také povinnost SEP koordinovat všechny aktivity **V OBLASTI MARKETINGU A STYKU S VEŘEJNOSTÍ** s AMS. Tato opatření musí být vždy včas před jejich realizací sděleny úřadu práce, který je musí odsouhlasit. Současně musí být veškeré brožury, prospekty, informační letáky apod. opatřeny na přední straně viditelným nápisem: „Ve spolupráci s Úřadem práce“, a to včetně loga AMS. Na poslední straně veškerých publikací musí být uvedena poznámka „Toto opatření je podporováno z prostředků Úřadu práce“, a to včetně loga AMS. Současně i v případě jakýchkoliv mediálních aktivit ve formě rozhovorů, prohlášení a tiskových konferencí, musí být ze strany SEP upozorněno na to, že je jejich činnost je vykonávána z pověření nebo s podporou Úřadu práce.

4. STAV PO PŘÍPADNÉ NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

V současné době je připravována novela zákona o zaměstnanosti, která, v případě že bude přijata Parlamentem ČR, nabyde účinnosti od 1.1.2012. Jedním z bodů této novely je úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto změny by obecně na chod sociálních firem neměly mít výraznější vliv. Výjimku mohou z pochopitelných důvodů představovat sociální firmy, které se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jednou ze zásadních novinek, který tato novela přináší je **ZRUŠENÍ INSTITUTU CHRÁNĚNÝCH PRACOVNÍCH DÍLEN**. Důvodem je skutečnost, že roky praxe ukázaly, že se jedná o formu podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, která je téměř totožná s podporou chráněného pracovního místa a navíc administrativně náročná, pokud se týká zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pro splnění podmínky zaměstnávání nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Navíc každé další rozšíření chráněné pracovní dílny je možné jedine prostřednictvím vytvořením nových chráněných pracovních míst.

Přínosem takovéto změny by mělo být snížení administrativní náročnosti jak na straně na straně zaměstnavatelů, tak na straně Úřadu práce. V případě, že by byla tato novela přijata, neznamenalo by to samozřejmě zánik chráněných dílen jako takových, pouze zánik pojmu „chráněná dílna“ jako pojmu legálního, pojmu definovaného v zákoně. Chráněné dílny by fungovaly dál s využitím institutu chráněných pracovních míst, kdy by nabytím účinnosti novely zákona došlo k automatickému převedení pracovních míst v chráněných dílnách do institutu chráněného pracovního místa a s ohledem na zajištění kontinuity by byly práva a povinnosti z dohod mezi zaměstnavateli a Úřadem práce zachovány po dobu, na kterou byly chráněné pracovní dílny na základě těchto dohod vytvořeny.

Dále se v této oblasti novela snaží **ZABRÁNIT NEKALÝM PRAKTIKÁM ZAMĚSTNAVATELŮ**, kteří zneužívají stávajícího systému v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mělo by dojít k **ÚPRAVĚ PŘÍSPĚVKU NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**. Nárokovost příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením by byla zachována s tím, že by došlo ke snížení maximální měsíční částka vynaložených mzdových nákladů, kterou by Úřad práce refundoval, a byla by zavedena určitá spoluúčast zaměstnavatele na vynaložených

mzdových nákladech. Pro účely stanovení výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením by se částka odpovídající vynaloženým mzdovým nákladům snižovala o částku srážek ze mzdy, spočívajícím v uzavírání dohod o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. b) a § 327 zákoníku práce. Příspěvek by byl poskytován jen v těch případech, kdy by byla osobám se zdravotním postižením skutečně přidělována práce. K tomu by mělo přispět i poskytování příspěvku pouze ve výši 90 % vynaložených mzdových nákladů a snížení maximální výše příspěvku z 8.000 Kč měsíčně na 6.000 Kč měsíčně. Nebyl by možný ani souběh poskytování příspěvku s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Všemi těmito kroky by mělo dojít k zabránění nekalých praktik některých zaměstnavatelů, kteří de facto čerpali tento příspěvek, aniž by jej ale skutečně vynakládali na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dále by došlo ke zrušení možnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele formou odběru výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, tedy tzv. náhradním plněním. Tím by mělo podle autorů novely dojít k vyloučení nežádoucího jednání osob, které využívají některých zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců - osob se zdravotním postižením, k tomu, aby jejich prostřednictvím dodávaly své výrobky a služby. V praxi se vyskytují i takové případy, kdy jsou účelově vytvořeny subjekty, které mají jen tři zaměstnance, z toho dva jsou osobami se zdravotním postižením. Tyto subjekty pak slouží jen jako přepravecké nejednotlivějšího zboží. Takové jednání je pochopitelně absolutně v rozporu s účelem, pro který byl institut náhradního plnění zřízen. Nicméně se domnívám, že by v této souvislosti bylo daleko vhodnější, pokud by novela zákona možnost tzv. „náhradního plnění“ nerušila, ale zakázala by právě přepravu zboží. Možnost poskytovat náhradní plnění by tedy byla vázána jen na ty zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením, kteří by současně byli výrobci dodávaných výrobků či přímý poskytovatelé služeb.

5. MOŽNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍCH FIREM V ČR

Na vhodnost existence právní regulace sociálních firem již bylo poukázáno výše. Otázkou zůstává, jak konkrétně by tato právní regulace měla v praxi vypadat. Česká republika má v tomto směru možnost inspirovat se v zahraničí. Popsaný model právní regulace sociálně ekonomických podniků v sousední Republice Rakousko může nepochybně posloužit jako vhodný vzor. Důvodem je blízkost právních řádů obou zemí, která je dána historickým vývojem. Současně je z kapitoly této práce zřejmé, že by tento model právní úpravy, byť s případnými odchylkami, byl vhodný i pro Českou republiku, a to zejména pro jeho komplexnost. Na druhou stranu je třeba vzít v úvahu již existující právní úpravu obsaženou zejména v zákoně o zaměstnanosti, ale i v jiných zákonech, s nimiž by tato nová právní úprava musela být pochopitelně v souladu. Z tohoto pohledu se zdá být vhodnější inspirovat se pouze některými dílčími aspekty rakouské právní úpravy a tyto zasadit do českého právního řádu takovým způsobem, aby ten nemusel být výrazněji měněn a současně bylo dosaženo dostatečné právní úpravy institutu sociální firmy. Dá se říci, že takový model by mohl být spíše prosazen na politickém poli než komplexní právní úprava.

Rakouská právní úprava SEP je obsažena v samostatné směrnici. Ze systematického hlediska a z hlediska toho, co již bylo konstatováno v předchozím odstavci, by se v ČR zdálo spíše vhodné zařadit právní úpravu sociálních firem do **ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**, kdy současná Část třetí: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mohla být změněna na kapitolu zabývající se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce, tedy jak zdravotně postižených osob, tak osob sociálně znevýhodněných.

Samotná právní úprava sociálních firem by mohla existovat vedle právní úpravy chráněné pracovní dílny. V takovém případě by pojem sociální firma (stejně jako pojem chráněná pracovní dílna) byl legálně definován. Do úvahy současně přichází i druhá varianta, a to zejména v případě, že by novelou zákona o zaměstnanosti byl institut chráněné pracovní dílny zrušen. V takovém případě by bylo nejspíše vhodnější, aby ani institut sociální firmy nebyl právně zakotven. To by znamenalo, že by z hlediska zákona jak chráněné pracovní dílny, tak sociální firmy neexistovaly, nicméně zákon by reflektoval skutečný stav, kdy by prostřednictvím zákonných nástrojů podporoval existenci obou těchto v reálném světě existujících a fungujících institutů.

Činil by tak prostřednictvím **INSTITUTU CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA**, jehož obsah by za tímto účelem musel být rozšířen. Chráněné pracovní místo by tak mohlo být místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu znevýhodněnou na trhu práce (těžko zaměstnatelnou osobu) na základě písemné dohody s úřadem práce. To by znamenalo, že by byl finančně podporován jak zaměstnavatel poskytující pracovní příležitosti zdravotně postiženým osobám, tak také osobám sociálně znevýhodněným. Ostatní podmínky poskytnutí příspěvku by mohly zůstat nezměněny.

Klíčovou roli by v tomto směru hrála **DEFINICE OSOBY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE** (těžko zaměstnatelné osoby). Tato kategorie by se rozpadala do dvou subkategorií, přičemž nová kategorie sociálně znevýhodněných osob by musela být legálně vymezena. Dělo by se tak nejspíše příkladným výčtem takových osob (jako je tomu i v případě rakouské právní úpravy), případně taxativním výčtem takových osob. V obou případech by ale jednotlivé kategorie takových osob musely být nějakým způsobem legálně definovány, což by bylo v některých případech méně obtížné (osoby ve věku blízkém důchodovému věku, které přišli o práci; osoby dlouhodobě nezaměstnané), v jiných obtížné více (bývalí uživatelé návykových látek, osoby se záznamem v rejstříku trestů).

Úřad práce by tedy zaměstnavatelům vytvářejícím chráněné pracovní místo poskytoval za splnění zákonem stanovených podmínek příspěvek na vytvoření tohoto místa. Otázkou zůstává, zda by tento příspěvek byl poskytován ve stejné výši pro všechny kategorie sociálně znevýhodněných osob, nebo by výše tohoto příspěvku byla diferencována v závislosti na kategorii takových osob (jako je tomu například v případě zdravotně postižených osob, kdy příspěvek pro vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením je vyšší než příspěvek pro vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením viz kapitola „Právní úprava v ČR“).

Další nepříliš pravděpodobnou variantou by byla inspirace rakouským modelem, kdy by na příspěvek nebyl nárok a žádosti jednotlivých sociálních firem by byly individuálně posuzovány Úřadem práce. Zároveň by i výše příspěvku přiznána konkrétní sociální firmě byla závislá na správním uvážení Úřadu práce. Výhodou takového modelu je, že Úřad práce může při svém rozhodování vzít v úvahu individuální zvláštnosti a potřeby žadatele a s ohledem na ně přiznat příspěvek v odpo-

vídající výši. Nejsem si ale jistý, zda by takový model v našem právním prostředí fungoval bezvadně. Současně by tento způsob přiznávání příspěvku sociálním firmám přinášel poměrně značnou nejistotu, kdy by dopředu nebylo zřejmé, v jaké výši a zda vůbec jim bude příspěvek poskytnut. Z tohoto pohledu by se zdálo vhodnější, aby byl příspěvek poskytnut každému, kdo splní předem určené podmínky a to v předem známé výši tak, aby sociální firmy s těmito příspěvky mohly předem počítat.



Základem podpory poskytované sociálním firmám by tedy byl institut chráněného pracovního místa v jeho rozšířené podobě, jak bylo probráno shora. Současně si lze představit i pojmové rozšíření dalších institutů nacházejících se v části třetí zákona o zaměstnanosti tak, aby se vztahovaly i na osoby sociálně znevýhodněné a tím tedy, ať už přímo, či nepřímo i na sociální firmy. **INSTITUT PRACOVNÍ REHABILITACE A INSTITUT PŘÍPRAVY K PRÁCI** by se mohl vztahovat také na osoby sociálně znevýhodněné. Stejně tak by úřad práce mohl na základě písemné smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem poskytnout **PŘÍSPĚVEK NA ČÁSTEČNOU ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ NA CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO** obsazené nejen osobou se zdravotním postižením, ale i sociálně znevýhodněnou osobou. Obdobným způsobem by mohl být rozšířen obsah pojmu příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – posléze tedy „příspěvek na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce (těžko zaměstnatelných osob), kdy by tento příspěvek byl poskytován nejen zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, ale i zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob sociálně znevýhodněných, případně více než 50 % osob náležejících k oběma těmito skupinám z celkového počtu zaměstnanců.

Dalším institutem, prostřednictvím něhož by mohla být zákonem činnost sociálních firem podporována, je **INSTITUT TZV. NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ**, který zákon upravuje v ust. § 81 odst.

2 písm. b). Zákon stanoví povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kdy tento povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost lze však splnit také odvodem do státního rozpočtu nebo právě tzv. náhradním plněním. To spočívá zjednodušeně řečeno v odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům.⁷ Povinnost dle tohoto ustanovení zákona by nově tedy mohla být splněna odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a/nebo sociálně znevýhodněnými osobami.

Současně je třeba konstatovat, že institut náhradního plnění ve stávající podobě je nevyhovující, jak již bylo uvedeno v kapitole „Stav po případné novele zákona o zaměstnanosti“. Aby tento institut nebyl nadále zneužíván a sloužil skutečně k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nově k zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob, je nezbytné, aby bylo v zákoně výslovně stanoveno, že možnost náhradního plnění je spjata pouze s výrobky či službami těchto zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a/nebo sociálně znevýhodněnými osobami, kdy by tito zaměstnavatelé ale současně byli výrobci dodávaných výrobků či přímý poskytovatelé poskytovaných služeb.

Zároveň by bylo možné sociální firmy zvýhodnit při **ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK**. Zvýhodnění zadavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením nacházíme v ust. § 101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Toto ustanovení stanoví zejména, že v případě, účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %. Lze si opět představit, že by toto zvýhodnění bylo rozšířeno i na zaměstnavatele zaměstnávající sociálně znevýhodněné osoby. Nicméně je třeba konstatovat, že praktický dopad tohoto ustanovení není velký, a to zejména vzhledem ke skutečnosti, že je toto zvýhodnění omezeno pouze na zadávání podlimitních veřejných zakázek, nikoliv zakázek nadlimitních.

⁷Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.



Projekt Praha-Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí, je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

www.sananim.cz

www.fixundfertig.at

www.esfcr.cz

Výstup z mezinárodního projektu „Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí“ OPLZZ ESF CZ.1.04/5.1.01/51.00107 (dále jen Projekt)