

Univerzita Karlova v Praze

Evangelická teologická fakulta

Míra využití plnění povinného podílu zaměstnávání osob
se zdravotním postižením

Bakalářská práce

Hana Gregušová

Katedra: Filosofie a teologie

Vedoucí: Mgr. Michael Martinek Th. D.

Sociální práce B7508

Pastorační a sociální práce 6141R030

Rok: 2017

Prohlašuji, že jsem tuto písemnou bakalářskou práci s názvem Míra využití plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením napsala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti ke studijním účelům.

V Praze dne 13. 6. 2017 Hana Gregušová

Poděkování.

Ráda bych poděkovala RNDr. Bohumíru Procházkovi, CSc. za poskytnutí jeho odborných znalostí a neskonalou pomoc se zpracováním dat.

Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Michaelu Martinkovi Th. D., za jeho nebeskou trpělivost a ochotu.

Chtěla bych poděkovat také mé mamince Monice Gregušové, díky ní mám možnost studovat, díky tomu se pomalu stávám osobou, kterou chci být.

Anotace:

Míra využití plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Práce si dává za cíl zjistit, zda firmy na území hl. m. Prahy využívají plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem produktů a služeb ve větší míře, než odvodem do státního rozpočtu a zda pro volbu tohoto plnění mají dostatečné podmínky.

Teoretická část definuje osobu se zdravotním postižením v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Představuje jednotlivé formy plnění a vyčísluje částky, jež jsou firmy povinny platit. Dále se zabývá popisem sociálního podnikání v ČR a připravovaným zákonem o sociálním podnikání. Definuje sociální ekonomiku, sociální podnikání, sociální podnik a integrační sociální podnik s pomocí spolku TESSEA a EMES International Research Network.

Praktická část je věnovaná empirickému výzkumu. Zabývá se zpracováním dat o všech podnicích s více než 25 zaměstnanci sídlících na území hl. m. Prahy. Data udávají jaké plnění a v jak velké míře si ho zvolily. Podle těchto dat zjišťuje, jaké plnění nejčastěji firmy využívají. Dále v této části počítáme s potenciálem sociálních podniků vytvořit nabídku pro firmy v roce 2016. Srovnáváme poptávku z roku 2015 s možnou nabídkou v roce 2016.

Klíčová slova: sociální ekonomika, sociální podnik, integrace, plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, zákon o sociálním podnikání, odvod do státního rozpočtu

Annotation:

The utilization rate of fulfillment of mandatory proportion of employment of people with disabilities

This thesis is aimed to find out whether companies in Prague prefer to fulfill the mandatory proportion of employment of people with disabilities by purchasing products and services or by payment to the state budget and whether there are sufficient options to make this decision.

The theoretical part defines person with disability in accordance with the law on employment. It presents different ways of compliance and quantifies the amounts that companies are required to pay. It also deals with the description of social entrepreneurship in Czech Republic and the upcoming law on social entrepreneurship. It defines social economy, social entrepreneurship, social enterprise and work integration social enterprise according to TESSEA association and EMES International Research Network.

The practical part is devoted to empirical research. It deals with the processing of data about all companies situated in Prague with more than 25 employees. Data contain information about the form and extent of fulfillment. Using this data we investigate what form of fulfillment companies used the most. Furthermore in this section we use the potential of social enterprises to predict the offer for companies in 2016. We compare the demand from 2015 with the predicted offer in 2016.

Keywords: social economy, social business, work integration social enterprise, fulfilment of mandatory proportion of employment of people with disabilities, law on social entrepreneurship, payment to the state budget

Obsah

Úvod.....	8
1 Osoba se zdravotním postižením.....	10
1. 1. Osoba se zdravotním postižením v 1., 2. a 3. stupni	11
1.2 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	12
1.3 Nezaměstnanost osob invalidních	12
2 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP	15
2.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	15
2.1.1 Finanční výhody pro zaměstnavatele	17
2.2 Odběr výrobků nebo služeb.....	19
2.3 Odvod do státního rozpočtu	21
2.3.1 Finanční výhody pro zaměstnavatele	22
3 Sociální podnikání v ČR	23
3.1 Sociální ekonomika	24
3.2 EMES	25
3.3 Legislativní ukotvení v ČR	27
3.4 TESSEA tematická síť pro sociální ekonomiku.....	30
4 Sociální podniky jako dodavatel služeb a zboží.....	34
4.1 Finanční podpora.....	35
5 Praktická část.....	38
5.1 Pro jaké plnění jste se rozhodli?.....	38
5.2 Predikce roku 2016?.....	47
5.3 Shrnutí	50
Závěr	53
Bibliografický seznam.....	56
Internetové zdroje.....	56
Legislativní dokumenty.....	57
Přílohy	58
Seznam tabulek	58

Úvod

Pracuji jako asistent v podporovaném zaměstnávání, kde se již druhým rokem setkávám se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením a to hlavně v oblasti gastronomie, administrativních prací v kancelářích a úklidových prací. Díky předvedení, jež jsem si vybudovala při opakovaném setkávání se s lidmi zaměstnanými na těchto místech a setkáváním se se sociálními podniky, jejichž zaměření např. na pletení houpacích sítí mi přišlo zajímavé, ale do této chvíle jsem nebyla schopna pochopit, jakým způsobem mohou po svém produktu vytvořit takovou poptávku, aby si jejich podnik udržel finanční samostatnost a dokázal přinést stálý plat svým zaměstnancům. Jistě dobrý nápad v některých místech v Indii, či blíže v Itálii, kde je siesta důležitou součástí dne, ale zde? Jak mají firmy odebírat produkty a služby a tím pomoci tvorbě pracovních míst pro osoby znevýhodněné na trhu práce? Jsou podniky zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením, které nabízejí služby, jež firmy mohou využívat? Tyto otázky mne vedly ke zpracování tématu využívání odběru výrobků a služeb, jako plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem mé práce je zjistit, zda firmy na území hl. m. Prahy využívají plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem produktů a služeb ve větší míře, než odvod do státního rozpočtu a zda pro volbu tohoto plnění mají dostatečné podmínky.

Tuto práci jsem začala psát s přesvědčením, že pokud firmy nebudou mít dostatečně atraktivní nabídku služeb ze strany sociálních podniků, raději odvedou částku, jež je skoro 3krát nižší, do státního rozpočtu a to i s vidinou nulového přínosu pro ně samotné. Můj rozhled v tématu omezený jen na osobní zkušenost a částky, jež musí odvádět firma za jednotlivá plnění, mi ukazoval jen tuto, podle mého názoru neatraktivní nabídku pro firmy.

Má logika byla nastavena takto, pokud bude firma o 250 zaměstnancích, kolik sešitů nejspíš za rok potřebuje? Je schopna touto poptávkou naplnit povinný podíl? Ani kombinace více druhů zboží a služeb mi nepřipadala o tolik efektivnější, jelikož jsem

vycházela z osobního přesvědčení o nedostatečné nabídce pro potřeby firem. S tímto pohledem na situaci jsem šla do tohoto tématu s představou, že firem, které odvádějí většinu nebo celou částku do státního rozpočtu, bude více než těch, co zaměstnávají či odebírají služby. Tímto jsem vám popsala svůj prvotní Gedankenexperiment vycházející jen z vědomostí nabytých z dřívějších dob a logiky co největšího zisku pro firmy, jež jsem považovala pro firmy daleko důležitější, než sociální prospěšnost, jež u některých firem může být také jedním z hlavních faktorů, proč využít jinou formu plnění, než nařízené odvádění peněz, bez jakéhokoli zisku.

Teoretická část má za úkol pomoci s orientací v aktérech podílejících se na formách plnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Jsou jimi osoba se zdravotním postižením, podnik plnící povinný podíl a podnik s více než 50 % zaměstnanci OZP. Dále se práce zabývá popisem a vysvětlením principu výpočtu plnění jednotlivých forem povinného plnění. Definiuje sociální podnikání v České republice, podle EMES International Research Network, připravovaného zákona o sociálním podnikání a spolku TESSEA.

Praktická část práce je empirickým výzkumem. Krajskou pobočkou úřadu práce poskytnutá data o všech firmách na území hl. m. Prahy, jsou převedena na procenta, podrobena výpočtu Spearmanova korelačního koeficientu. Dále je vypočten potenciál sociálních podniků plnit zakázky v roce 2016. Veškeré částky uváděné v této práci jsou vypočítané z průměrů roku 2015 a platí pro rok 2016.

1 Osoba se zdravotním postižením

V této kapitole se zaměříme na osobu se zdravotním postižením, jak ji pro své účely definuje Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), ve kterém se setkáme s upozorněním na určité skupiny lidí, kteří potřebují zvýšenou ochranu na trhu práce. Jednou ze skupin, vyžadující tuto ochranu, jsou i fyzické osoby se zdravotním postižením. Důležitost, s jakou zákon o zaměstnanosti přistupuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, můžeme vyčíst i z toho, že této skutečnosti věnoval celou Část třetí. Můžeme tedy soudit, že se nejedná jen o nepatrnou zmínku, ale o podporu lidí se zdravotním postižením na trhu práce, s kterými naše legislativa počítá a snaží se pracovat přímo s možnostmi jak tyto osoby a trhu práce chránit.¹

Ve slovníku sociální práce Oldřicha Matouška se setkáváme s heslem: Změněná pracovní schopnost, která je nejprve charakterizována podle České legislativy. Dále však dodává, že osoba se sníženou pracovní schopností může pracovat na specializovaných pracovištích, jsou ale zmíněna i místa v kolektivu lidí, jež změněnou pracovní schopnost nemají. Autor tak naráží a zároveň později i blíže vysvětluje, povinnost plnění povinného podílu zaměstnavateli. Zmiňuje jen dvě možnosti plnění, odvod do státního rozpočtu a přímé zaměstnávání OZP.²

V tuto chvíli se opět vraťme k zákonu o zaměstnanosti, ten rozděluje osoby se zdravotním postižením na 3 skupiny, jedná se o osoby se zdravotním postižením v 1. a 2. stupni invalidity, osoby se zdravotním postižením ve 3. stupni invalidity (v zákoně se dále objevují pod označením osoby s těžším zdravotním postižením) a poslední skupinou jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Pro účely zákona o zaměstnanosti je toto členění jistě důležité, jelikož jednotlivé podmínky pro započítávání výše příspěvku a v rámci vykazování plnění povinného podílu, se pro určité skupiny v některých případech liší, ale my pro tuto kapitolu pro větší přehlednost zvolíme dělení těchto osob na 2 skupiny. Budeme pracovat s osobami se zdravotním postižením v 1., 2. a 3. stupni invalidity a dále s osobami zdravotně znevýhodněnými.³

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti Dostupný také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF

² MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073673680.

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ref. 1. §67

1. 1. Osoba se zdravotním postižením v 1., 2. a 3. stupni

Abychom mohli u člověka určit, v jakém stupni je invalidní, musíme zjistit, o kolik procent poklesla jeho pracovní schopnost v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.⁴

„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.“⁵

Dále mluvíme o poklesu pracovní schopnosti, rozumíme tím snížení schopnosti pracovat (vykonávat výdělečnou činnost) a to v důsledku omezení schopností člověka. Jedná se o schopnosti smyslové, duševní a tělesné, toto omezení srovnáváme se stavem, jež byl u dané osoby před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.⁶

Za invalidní považujeme osobu již v případě, kdy poklesla její pracovní schopnost o 35%, jedná se o spodní hranici, kdy můžeme nazvat člověka osobou invalidní. Od 1. 1. 2010 používáme pro určení stupně invalidity vždy jeden ze tří stupňů. Každý z těchto stupňů je v procentuálním rozmezí, ve kterém se člověk musí nacházet, aby se stal invalidním toho či onoho stupně. V 1. stupni invalidity je osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla o 35 % minimálně, maximálně se jedná o pokles 49%, invalidní ve 2. stupni je osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla o 50 % minimálně, maximálně však o 69 %, za osobu invalidní ve 3. stupni považujeme osobu, jejíž pracovní schopnost poklesla o 70 %.⁷

⁴ Zákon č 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, §38 - §39 Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

⁵ Zákon o důchodovém pojištění. Ref. 4 §26

⁶ zákon o důchodovém pojištění. Ref. 4 §39 odstavec 3

⁷ Zákon o důchodovém pojištění. Ref. 4 §39 odstavec 2, a), b) a c)

1.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Za tuto osobu je považován člověk, jenž je schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, ale jeho zdravotní stav mu brání v udržení si místa i přes to, že má potřebnou kvalifikaci, nebo při získání nové kvalifikace, dále má problémy s pracovním začleněním a to vše v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, jenž má trvat déle než rok. Tímto nepříznivým zdravotním stavem jsou v podstatné míře omezovány tělesné, duševní a smyslové schopnosti a tím je omezována možnost pracovního uplatnění dané osoby.⁸

1.3 Nezaměstnanost osob invalidních

Po otevření webových stránek Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ), spatříme tabulku, jež nás informuje o základních údajích o našem kraji. Jako Pražan se tak dozvíme o počtu obyvatelstva, jaká je v Praze průměrná mzda, kolik je na tomto území dokončených bytů, ale také, že podíl nezaměstnaných je v našem hlavním městě 4,01%. Toto číslo na nás působí velice optimisticky.⁹

Nadšení však pomine, když si uvědomíme, že výše zmíněná tabulka sice uvádí pro nás uklidňující snižující se nezaměstnanost, musíme si však uvědomit, koho přesně pro účely tohoto šetření považuje ČSÚ za nezaměstnané. Za nezaměstnané jsou totiž považovány osoby, kterým je nebo jsou starší 15ti let a splňují souběžně tři podmínky, těmi jsou, že v daném období tato osoba není zaměstnaná, aktivně hledá práci a je připravena okamžitě nebo do 14ti dnů nastoupit k výkonu práce. Osoby invalidní, jak jsou v materiálech ČSÚ osoby se zdravotním postižením nazývány, patří mezi osoby ekonomicky neaktivní, stejně jako starobní důchodci, předškolní děti a lidé soustavně se připravující na výkon povolání. Ono výše zmíněné procento tedy nemusí obsahovat pracující osoby se zdravotním postižením, o jejich nezaměstnanosti nám tedy nesdělí nic.¹⁰

⁸ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ* [online]. [cit. 2016-05-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

⁹ Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa>

¹⁰ Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VSPŠ – roční průměry – rok*

Nezaměstnanost je podle sociologického slovníku definována jako:

“Stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat...”¹¹

Výše zmíněná definice se dále zabývá příčinami vzniku nezaměstnanosti a také druhy nezaměstnanosti. Nám však postačí ta část, kde se autor vyjadřuje o člověku nezaměstnaném jako o tom, pro něž je zaměstnání “běžně zdrojem obživy”. Je jasné viditelné, že většina osob se zdravotním postižením do této, sociologem stavěné definice, spadat nemusí. Pokud nejde o invaliditu získanou v již produktivním věku, zdrojem obživy je spíše invalidní důchod, či jiné dávky, o které je nucen pod tíhou své situace žádat. Ačkoli se nemusí zdát onen způsob obživy všeobecně běžný, pro zmiňované osoby určitě běžný je.¹²

2015[online]2015[cit.2016-05-18].

Dostupné z:<https://www.czso.cz/documents/10180/32846299/25013216m02+cz.pdf/204dbdcb-1846-496f-9cb5-58b054e20dbf?version=1.0>

¹¹ JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.

¹² JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Ref. 11

Tabulka 1 Příjemci invalidního důchodu na území hl. m. Prahy

	Invalidita prvního stupně	Invalidita druhého stupně	Invalidita třetího stupně
počet příjemců	9 149	5 776	17 206

Pokud se podíváme na tabulku č. 1, vidíme počet příjemců invalidních důchodů rozčleněných podle stupňů invalidity, kteří žijí na území hl. m. Prahy a to za rok 2014. Jednoduchým sečtením políček s počtem příjemců, se dostáváme na počet 32 131 lidí a tito nejsou započítáni do percentilu nezaměstnanosti, jenž se nám prve zdál uspokojivým. Počet obyvatel v našem hlavním městě je podle ČSÚ 1 267 449, z tohoto počtu obyvatel nám vyjde, že lidé pobírající invalidní důchod jakéhokoliv stupně představují 2,54 % z celkového počtu obyvatel Prahy. Jistě můžeme namítnout, že všichni nemohou být schopni pracovat ani s upravenými podmínkami a jinými druhy pomoci, nic takového ani netvrdím. Jen se snažím upozornit, kolik lidí, jež mohou být schopni práce, je vyřazeno a nezapočítáváno do nezaměstnanosti, jež je 4,01 %.¹³

¹³ PORTAL MPSV: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. 2016 [cit. 2016-05-18].
Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

2 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

V kapitole plnění povinného podílu zaměstnávání OZP se budeme zabývat třemi možnostmi plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „plnění povinného podílu“). Seznámíme se blíže s každou z nich a přiblížíme si finanční výhody, jež zaměstnavateli přináší. Vycházíme zde převážně ze zákona o zaměstnanosti, který se plněním povinného podílu zabývá v rozmezí § 81 - § 83. Tato část zákona se snaží o vytvoření míst na otevřeném trhu práce, cílem tedy je, vytvořit místa i mimo chráněné dílny.

Všechny níže uváděné výpočty se provádějí vždy za uplynulý rok a předkládají se písemně příslušnému Úřadu práce, pod který přísluší sídlem firmy nebo bydlištěm, jedná-li se o osobu fyzickou a to do 15. 2. následujícího roku. Výsledky, které jsou za rok 2015, musíme tedy písemně dodat krajské pobočce Úřadu práce do 15. 2. 2016.¹⁴

2.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel, jenž zaměstnává nad 25 zaměstnanců v pracovním poměru, má ze zákona povinnost zvolit si jedno ze zákonem předložených plnění nebo výši jemu určeného povinného podílu plnit kombinací více předložených možností plnění. Zákon o zaměstnanosti považuje za nejefektivnější zaměstnat osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru. To můžeme dokázat již 1. odstavcem § 81 o plnění povinného podílu nařízením, kde každý zaměstnavatel, který zaměstnává nad 25 zaměstnanců, má povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 % na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. V dalších odstavcích se popisuje takzvané náhradní plnění povinného podílu. Nutno podotknout, že celkovým počtem zaměstnanců

¹⁴ Zákon o zaměstnanosti, Ref. 1. §83

se myslí jen počet zaměstnanců, který zaměstnavatel zaměstnává bez osob se zdravotním postižením.¹⁵

Počet osob se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel povinnost zaměstnat, se tedy odvíjí od počtu jeho dalších zaměstnanců, jež osobami se zdravotním postižením nejsou. Počet zaměstnanců nezískáme sečtením fyzických osob pro zaměstnavatele pracujících. Zákon o zaměstnanosti používá průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kde se soustředíme hlavně na odpracované hodiny za rok a ne na fyzické osoby, které dané hodiny odpracovaly. Započítávají se fakticky odpracované hodiny a to včetně přesčasů, tento počet se navyšuje i o další doby (dovolené, pracovní neschopnosti, nemocenské atd.). Do těchto hodin se nezapočítávají hodiny odpracované zaměstnanci, jež jsou zároveň osobami se zdravotním postižením, pro určení jejichž počtu, se tento roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje. Výsledky se uvádí na 2 platná desetinná čísla.¹⁶

Když víme, kolik máme zaměstnanců podle ročního průměrného přepočteného počtu, můžeme vypočítat, kolik je náš povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Podílem jsou 4% na počet zaměstnanců. Ukázalo-li se, že náš počet zaměstnanců, podle ročního průměrného přepočteného počtu je 25, je tak počet osob se zdravotním postižením, které musíme zaměstnat 1. Pokud zaměstnáváme 250 zaměstnanců, měli bychom zaměstnat 10 osob se zdravotním postižením. Počet zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, se počítá stejným způsobem, jako celkový počet zaměstnanců, tedy podle odpracovaných hodin.¹⁷

V případě, že zaměstnáváme osobu s těžším zdravotním postižením (osoba ve 3. stupni invalidity), pro účely přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením se počítá třikrát a to za každou osobu, jež je osobou s těžším zdravotním postižením. Tento výsledek se přičte k přepočtenému počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, jež zaměstnavatel

¹⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

¹⁶ PORTAL MPSV: *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním*. Ref,13

¹⁷ PORTAL MPSV: *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním*. Ref,13

zaměstnává v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁸

2.1.1 Finanční výhody pro zaměstnavatele

Pokud si zaměstnavatel zvolí tento typ plnění povinného podílu, může se cítit znevýhodněn např. výlohami na úpravu místa. Je tedy potřeba vytvořit takové podpůrné prostředky, které mohou zaměstnavatele přesvědčit o výhodnosti volby povinného plnění zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Z Praktického průvodce pro firmy, orientovaného na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jenž byl vytvořen v rámci činnosti Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem, je zřejmé, že jako pádný argument pro zaměstnávání těchto osob, je zde poukazováno pouze na finanční přínos firmě. Počítá se zde s jistými daňovými úlevami, příspěvky na zřízení speciálních míst podle zákona o zaměstnanosti, přes příspěvek na zapracování, veřejně prospěšné práce až po příspěvek na podporu zaměstnávání.¹⁹

Ačkoliv nám výše zmíněná příručka uvádí, že můžeme jako zaměstnavatel žádat například o příspěvek na podporu zaměstnávání, který v zákoně o zaměstnanosti nalezneme pod § 78, není to tak zcela pravda. Pokud cílíme na zaměstnavatele, jež chtějí plnit povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, jistě nebudou splňovat potřebné podmínky k jeho přiznání. Tento příspěvek je přiznáván jen firmám, jež na svých chráněných místech zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a to jistě firma s 250 zaměstnanci, která má zaměstnat osob se zdravotním postižením 10, splňovat nebude. Je tu však možnost, že se

¹⁸ PORTAL MPSV: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním. Ref,13

¹⁹ Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: Praktický průvodce pro firmy [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: https://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf

firma chce přetransformovat na podnik sociální, v tomto případě je zmínění této finanční pomoci motivací do budoucna.²⁰

V případech, kdy se v brožuře vyčísluje podpora při vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75), společensky účelného pracovního místa podle § 113, vytváření míst společensky prospěšných prací (§112) je možné, že zaměstnavateli, za určitých podmínek, poskytne příspěvek Úřad práce. Záleží na tom, jaké místo se zaměstnavatel rozhodne vytvořit. Na příspěvek za zapracování (§ 116) je nárok v případě, že zaměstnavatel přijímá osoby, kterým krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči a to na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Osoby, kterým je poskytována zvýšená péče, nejsou jen osoby se zdravotním postižením. V případě, že zaměstnavatel bude poskytovat přípravu na práci podle § 72, má podle § 73 nárok na uhrazení nákladů s tím spojených.²¹

Pokud se budeme zajímat o slevu na dani za osoby se zdravotním postižením které zaměstnáváme, jsou podle 1. odstavce §35, zákona č. 586/1992, o dani z příjmu, určeny 2 částky, o které se snižuje daň, jedná se o 18 000Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením za kalendářní rok a v případě, že je výsledkem průměrného přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo, z výše uvedené částky se počítá poměrná část. Sleva na dani 60 000Kč je za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a stejně jako u první částky je nárok na poměrnou část slevy v případě, že je výsledek průměrného přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo.²²

²⁰ Zákon o zaměstnanosti §78, Ref. 1

²¹ Zákon o zaměstnanosti. Ref.1.

²² Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. 1, odstavec §35, Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

2.2 Odběr výrobků nebo služeb

Další možností plnění povinného podílu tzv. náhradním plněním, je odběr výrobků nebo služeb od firem zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením na vymezených, či zřízených chráněných místech. Řídíme se opět podle průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Zákon o zaměstnanosti stanovuje částku, kterou musí zaměstnavatel vynaložit na pořízení zboží a služeb, aby tímto splnil povinný podíl, který je mu určen. V případech jakéhokoliv plnění vycházíme z ročního průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, ti nám určí kolik je náš povinný podíl tedy 4%, kdy už víme, kolik osob se zdravotním postižením máme zaměstnávat. S tímto počtem osob počítáme i ve druhém a třetím, tzv. náhradním plnění.²³

Zadávat zakázky, či odebírat služby nebo výrobky, můžeme i od osob samostatně výdělečně činných, které jsou zároveň osobami se zdravotním postižením.²⁴

Pokud chceme zjistit, zda jsme odběrem služeb a výrobků splnili povinný podíl, vezmeme cenu skutečně zaplacených výrobků, služeb nebo zakázek bez DPH a tuto částku vydělíme sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí rok. Výsledná částka nám udává počet osob se zdravotním postižením, za které jsme tímto způsobem splnili povinný podíl.²⁵

Průměrnou mzdu v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí daného kalendářního roku (dále jen průměrná mzda) vydává MPSV, pro účely zákona o zaměstnanosti ve sdělení vždy před koncem kalendářního roku. Pro rok 2015 tato mzda za 1. – 3. čtvrtletí v národním hospodářství činí 25 903Kč.²⁶

²³ Zákon o zaměstnanosti. Ref.1. §81 odstavec 1 a 2b)

²⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. Ref. 15 s S. 131

²⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb. kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanost, §18 Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF

²⁶ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 355/2015 Sb. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

Pokud nám tedy roční průměrný přepočtený počet zaměstnanců vyjde 25, podle něj máme zaměstnat 1 osobu se zdravotním postižením, tedy povinný podíl je 1 a za služby a výroby jsme minulý rok utratili 181 321Kč. Máme splněn povinný podíl beze zbytku.

$$181\ 321 : (7 \times 25\ 903) = 1$$

Pokud zaměstnáváme 250 zaměstnanců, povinný podíl je pro nás 10 a nakoupili jsme za 350 000Kč, splnili jsme povinný podíl za 1.93 zaměstnance a za zbylých 8.07 musíme zvolit jinou formu plnění. Vždy počítáme na 2 platná desetinná místa.

$$350\ 000 : (7 \times 25\ 903) = 1,93$$

Pokud chceme vypočítat, kolik jako firma musíme utratit, abychom celé povinné plnění pokryli jen odběrem výrobků a služeb, musíme místo dělení faktické částky sedminásobkem průměrné mzdy, vynásobit sedminásobek měsíční mzdy počtem osob se zdravotním postižením, jenž nám určuje povinný podíl. Tento výsledek je pro nás zcela orientační, jelikož se průměrný přepočtený podíl zaměstnanců vypočítává za uplynulý rok, tady se může stát, že se náš povinný podíl v důsledku neočekávaných personálních změn v průběhu roku navýší, či sníží. Pro již výše zmíněné firmy, by se jednalo o částku 181 321Kč pro firmu s 25 přepočtenými zaměstnanci, pro firmu s 250 přepočtenými zaměstnanci o částku 1 813 210Kč, pro splnění povinného podílu jen odebráním výrobků a služeb.

$$(7 \times 25\ 903) \times 1 = 181\ 321$$

$$(7 \times 25\ 903) \times 10 = 1\ 813\ 210$$

2.3 Odvod do státního rozpočtu

Odvod do státního rozpočtu se stejně jako odběr výrobků a služeb často označuje za náhradní plnění. Je důležité podotknout, že i když se jedná o odvod peněžité částky do státního rozpočtu, nejedná se o trest za nesplnění povinností, jelikož jsou si všechna plnění povinného podílu rovná. Jak je již výše zmíněno, zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru je nejefektivnější formou podpory osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Jak bylo uvedeno v komentářích k zákonu o zaměstnanosti v roce 2010, je v celorepublikovém měřítku nejvíce využíváno plnění formou zaměstnávání těchto osob.

²⁷

K výši částky, kterou musí zaměstnavatel odvést, se dostaneme tehdy, když počet osob se zdravotním postižením, jenž má zaměstnavatel v rámci plnění povinného podílu zaměstnat, vynásobíme 2,5 násobkem průměrné mzdy. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením, kterého máme zaměstnat, tedy státu za rok odvedeme 2,5 násobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnáváme 25 zaměstnanců, povinný podíl je 1, za rok odvedeme 64 757,5 Kč. V případě 250 zaměstnanců, povinný podíl 10, je za rok částka 647 575 Kč.²⁸

$$(2,5 \times 25\,903) \times 1 = 64\,757,5$$

$$(2,5 \times 25\,903) \times 10 = 647\,575$$

²⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava. Ref. 15 s. 131

²⁸ Zákon o zaměstnanosti. Ref. 1, §82

2.3.1 Finanční výhody pro zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele využívající, tzv. náhradní plnění nejsou žádné finanční výhody ve formě příspěvků, jako pro zaměstnavatele, zaměstnávající osobu se zdravotním postižením. V případě povinného plnění formou odběru výrobků a služeb, jsou finanční prostředky od státu nabízeny firmám, jež zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tím je podpořena možnost výběru z různých firem, které jim plnění povinného podílu odběrem služeb a výrobků mohou poskytnout. Ať již jde o firmy nabízející stejné výrobky a služby, kde můžeme porovnávat výhodnější nabídku nebo o vznik firem nabízejících služby a výrobky na trhu se ještě nevyskytujícími.²⁹

Pokud se ale zaměříme na výši odvodu do státního rozpočtu a požadovanou částku v případě odebrání výrobků a služeb, jistě si všimnete, že částka odvodu je nižší a to více jak o polovinu, než částka za odběr služeb a zboží. Otázkou tedy zůstává, zda se zaměstnavatelé nespokojí raději s odvodem do státního rozpočtu, jelikož přijdou o menší sumu peněz. Za tuto odvedenou sumu však nezískají žádnou protihodnotu jako u, v tomto případě dražšího, odebrání služeb a výrobků.

²⁹ Zákon o zaměstnanosti. Ref. 1. §72

3 Sociální podnikání v ČR

Abychom se mohli zabývat plněním povinného podílu odběrem výrobků a služeb, musíme zmapovat, jaké zastoupení mají sociální podniky v České republice. Pokud není podpora sociálních podniků dostatečná, nemůžeme počítat s dostatečnou nabídkou služeb a produktů firmám, které chtějí odebírat výrobky a služby a tyto si započítávat jako plnění povinného podílu. V této kapitole se zaměříme na sociální podnikání, je ale důležité se nejprve seznámit se sociální ekonomikou.

O definování sociálního podnikání a jeho subjektů se budeme zajímat v následujících podkapitolách. Pro začátečnickou orientaci v tématu je důležité si říci, že sociální podnikání je podnikatelská činnost, jež přispívá společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnik je pak subjektem výše zmíněného podnikání, jenž naplňuje principy sociálního podniku, jako je naplňování veřejně prospěšných cílů. Tento podnik vzniká a vyvíjí se na základě trojího prospěchu, takzvané triple bottom line. Jsou drobné rozdíly mezi podnikem sociálním a integračním sociálním podnikem, který se zaměřuje kromě plnění veřejně prospěšných cílů hlavně na sociální začlenění a zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, více se o tomto podniku bude hovořit ve čtvrté kapitole této práce.³⁰

Triple bottom line do češtiny překládáme jako princip trojí zodpovědnosti. Ona trojí zodpovědnost poukazuje na fakt, že by firmy měly jednat ku prospěchu třem oblastem, často označovaným jako tři “Pé”. Profit (zisk), people (sociální prospěch) a Planet (environmentální prospěch) tyto “Pé” tvoří společně jakési pilíře, na kterých by měl být sociální podnik postaven.³¹

³⁰ DORŇÁKOVÁ, Eva. *Sociálním podnikáním k zaměstnávání oso vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. str. 181

³¹ SEGAL-HORN, Susan a David FAULKNER. *International strategy*. London: Thomson Learning, 2008. ISBN 9781844801497.

3.1 Sociální ekonomika

„Sociální ekonomiku lze charakterizovat jako část národního hospodářství, jako jeho třetí sektor. Tvoří ji soukromé ekonomické subjekty nezávislé na státu, které vykonávají ekonomické činnosti, ale odlišují se od tržních ziskových společností tím, že sledují sociální anebo environmentální cíle v daném místě. V sociální ekonomice jsou produkovány služby a zboží, jsou vytvářena pracovní místa a vedle zaměstnanců zde často pracují i dobrovolníci.³²

Výše uvedená citace je definicí sociální ekonomiky v knize Sociální ekonomika, jejímiž autory jsou Marie Dohnalová, Ladislav Průša a kolektiv. Sociální ekonomika, kterou nazývají autoři třetím sektorem národního hospodářství, se podle autorů překrývá se sektorem neziskovým, jde o jiné vyjádření sektoru třetího. Upozorňují na fakt, že do sociální ekonomiky nemůžeme řadit takové organizace neziskového/občanského sektoru, které nevykonávají ekonomickou aktivitu.³³

Autoři definují sociální ekonomiku z hlediska subjektů, které se v jejím rámci nacházejí. Institucionální a normativní přístup, jsou dvěma přístupy, podle kterých vymezují sociální ekonomiku. Institucionální přístup ji vymezuje na základě institucí, pod které subjekty sociální ekonomiky spadají (družstva, nadace, sociální podniky). Na druhé straně přístup normativní neřeší, jakou mají právní formu, počítá s vymezením subjektů sociální ekonomiky na základě společných principů, podle kterých fungují.³⁴

³² DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1. s. 7

³³ DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Ref. 32, s 7

³⁴ DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Ref. Str 32 s. 7-10

3.2 EMES

EMES byl původně rozsáhlý výzkum o vzniku sociálních podniků v Evropě v letech 1996 - 1999, jedná se o zkratku názvu the Emergence of social enterprises in Europe. Od roku 2002 se jedná o síť výzkumných center, vysokých škol a jednotlivých výzkumných pracovišť, jejichž cílem je vybudování mezinárodního přehledu teoretických a empirických poznatků v oblasti sociálního podnikání, sociální ekonomiky, solidární ekonomiky a sociálních inovací. Staví na analytickém přístupu a mezioborovém přístupu. Při práci s jednotlivými organizacemi a jejich zkoumání je kladen důraz na jejich sociální, ekonomický, politický a kulturní kontext dané země.³⁵

Jacques Defourny je profesorem ekonomie, byl zakládajícím koordinátorem tématické sítě EU EMES, jejíž působení trvalo v letech 1996 – 2001. Byl prvním prezidentem EMES European Research Network, od jejího založení v roce 2002 až do roku 2010. Profesor je klíčovou postavou sítě EMES.³⁶

Charakteristiky, které vypracovala EMES přebírají země po celé Evropě. Tyto definice však nemusí být splňovány bod po bodu, jelikož se počítá s rozdílnými tradicemi jednotlivých zemí v případě definice sociálního podniku a podléhají současné legislativě daného státu. Definice sociálního podniku je rozdělena na dvě hlediska, jsou to hlediska ekonomické a sociální povahy.³⁷

Kritéria ekonomické povahy jsou podle EMES čtyři. Prvním kritériem je trvalé zaměření na výrobu zboží a služeb. První kritérium staví na tom, že hlavní cíl sociálního podniku není stejný jako cíl neziskové organizace a ekonomická činnost je jeden z hlavních důvodů jeho založení. Kritérium druhé se zabývá autonomií podniku, ten není zřizován institucí ale skupinou lidí, která jej i řídí. Díky tomuto vysokému stupni autonomie mají

³⁵ ŠLOUFOVÁ, Romana. *Sociální ekonomika v zahraničí* In: DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1 str 32

³⁶ EMES: *International Research Network* [online]. [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://emes.net/who-we-are/board-of-directors/>

³⁷ ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ [online]. TESSEA, 2010 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/component/content/article/9-uncategorised/528-socialni-podniky-podle-emes>

právo činnost podniku rozšiřovat nebo ji ukončit. Třetí kritérium počítá s přijetím ekonomických rizik. Při založení daného podniku si skupina jej zakládající uvědomuje, že finanční udržitelnost a budoucnost podniku závisí na činnosti jejích členů. Mohou se například rozhodnout pro vyřízení úvěru od subjektu nacházejícím se v soukromém sektoru, jako pro volbu získání zdrojů. Posledním ekonomickým kritériem je minimální podíl placené práce, sociální podniky mohou využívat i dobrovolnickou práci, jejich aktivity však vyžadují alespoň minimální podíl placené práce. Pokud by se totiž jednalo o sdružování dobrovolníků, podle platné legislativy ČR by se jednalo spíše o spolek, nikoliv sociální podnik.³⁸

Sociální hledisko pak vychází z kritérií založených na plnění hlavního cíle podniku, který přináší prospěch společnosti nebo specifické skupině lidí a podporuje smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni. Podnik by měl vznikat ze skupinové iniciativy, je tedy výsledkem součinnosti občanů, sdílejících určitý záměr. Řídícími pracovníky jsou volení zástupci, ale i tak by se mělo pracovat na zachování kolektivního rozměru. S tím souvisí další bod, kdy se rozhodovací právo neurčuje podle výše vloženého kapitálu, ale mělo by být založeno spíše na principu „jeden člen, jeden hlas“ a tím se zajistí demokratický charakter aktivit podniku. To, že se jednotlivá kritéria prolínají, ukazuje také fakt, že dalším kritériem je udržení participativního charakteru, všichni zúčastnění aktéři by měli být zapojeni do rozhodování. Spolupráce s klienty je důležitou charakteristikou sociálního podniku. Posledním sociálním kritériem je omezené přerozdělování zisku, podniky nemusí mít zakázáno přerozdělovat zisk mezi své členy, ale musí ho přerozdělit v omezené míře. Případný zisk tak mohou přerozdělit všem členům podniku, ale také ho mohou využít na další rozšíření aktivit podnikem provozovaných nebo ho použít na plnění společensky prospěšného cíle³⁹

³⁸ ŠLOUFOVÁ, Romana. Ref. 35. s.33

³⁹ ŠLOUFOVÁ, Romana. Ref. 35. str 34

3.3 Legislativní ukotvení v ČR

V tuto chvíli, v České republice, není sociální ekonomika legislativně ukotvena. Podle plánu legislativních prací na rok 2015, bylo kladeno za cíl řešit Věcný záměr zákona o sociálním podnikání v měsíci květnu 2015 a dále v listopadu téhož roku měl přijít na řadu návrh zákona o sociálním podnikání.⁴⁰

Věcný záměr, jehož hlavním předkladatelem je ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a jehož spolupředkladateli jsou ministryně práce a sociálních věcí a ministr průmyslu a obchodu, byl již předložen a v tuto chvíli je ukončeno i připomínkové řízení. Výše zmíněným ministrům bylo uloženo, do 31. 8. 2016 vypracovat návrh zákona o sociálním podnikání v paragrafové podobě a do 31. 12. 2016 dále strategii rozvoje sociálního podnikání v ČR.⁴¹

Dne 9. 3. 2017 byl schválen Věcný záměr zákona o sociálním podnikání. Benefity, které by měli přijít se statutem sociálního podniku, budou teprve připraveny ministryní práce a sociálních věcí.⁴²

Z Předkládací zprávy Věcného návrhu zákona můžeme vyčíst, že zákon má za cíl upravit pravidla pro získání a odebrání statutu sociálního podniku, definovat znaky, jež bude muset podnikající fyzická, či právnická osoba splnit pro získání a využívání statutu sociálního podniku. Nemá v úmyslu vytvářet novou právní formu, ale definuje pojmy jako je „sociální podnikání“, „sociální podnik“ a „integrační sociální podnik“⁴³

⁴⁰ *Plán legislativních prací vlády na rok 2015: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. 2015 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/plan-legislativnich-praci-na-rok-2015-125665/>

⁴¹ *Návrh usnesení vlády České republiky: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

⁴² *Vláda české republiky: Legislativní rada vlády schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání. Vláda české republiky* [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/tiskove-zpravy/legislativni-rada-vlady-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-154234/>

⁴³ *Předkládací zpráva: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z:

„Právní úprava sociálního podnikání přispěje k uznání významu sociálního podnikání a umožní vytvářet podmínky pro jeho setrvalý rozvoj. Vzhledem k právnímu vymezení sociálního podnikání a uznání důležité role, kterou sociální podnikání přináší jak pro blaho společnosti (společensky prospěšný cíl), tak (zároveň) pro ekonomiku státu, bude zákonem otevřena cesta k výhodám, vyplývajícím z dalších právních předpisů.“⁴⁴

Výše zmíněná citace, již najdeme v předkládací zprávě k návrhu věcného záměru zákona o sociálním podnikání, předkládá důvody, proč je sociální podnikání důležité pro rozvoj našeho státu. Oficiálně priznává důležitost role sociálního podnikání. Kromě přípravy znění návrhu zákona v paragrafové podobě, se zároveň bude vypracovávat Strategie rozvoje sociálního podnikání v ČR. Ona připravovaná strategie se bude zabývat udržitelností a následným rozvojem sociálního podnikání v ČR, dosud však není předložena. Výhodami, zmíněnými výše, je odkazováno na benefity, spojené se získáním statusu sociálního podniku. Je na každém podniku, zda se rozhodne pro získání statusu podniku sociálního, tento zákon bude založen na dobrovolnosti těchto subjektů. Podobně je tak i v zákoně o zaměstnanosti, kde je určeno jaký benefit je přirknut podniku zaměstnávajícímu více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, o těchto benefitech se v práci budeme dále zmiňovat ve čtvrté kapitole. V případě zákona o zaměstnanosti vidíme, že pokud splníme jistou normu, přijde benefit, jež nám s podnikáním může finančně pomoci. Je ale důležité si uvědomit, že ačkoli výše zmiňovaný zákon o zaměstnanosti má benefity pro sociální podniky zaměřené na integraci jedné určité skupiny, tedy lidí se zdravotním postižením, zákon připravovaný bude na základě definice sociálního podnikání, vytvářet benefity pro podniky s širším rozpětím v sociálním podnikání. Podniky integrační tak nebudou omezovány jen na ty zaměstnávající OZP, ale i další skupiny lidí znevýhodněných na trhu práce. Mělo by se tedy vytvořit prostředí pro vznik nových sociálních podniků, které budou zaměstnávat více skupin ohrožených na trhu práce a podniků s hlavním cílem orientovaným spíše environmentálně.⁴⁵

<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

⁴⁴ Předkládací zpráva: Ref.43

⁴⁵ Předkládací zpráva: Ref.43

Otázkou ale nadále zůstává, zda bude vytvořena pro podniky zaměstnávající jinou skupinu lidí ohrožených na trhu práce, podobná možnost jako pro podniky zaměstnávající více než 50 % OZP. Mohou se tedy stát možností jak „plnit povinný podíl“ a tím by jim byla zajištěna možnost zakázek u firem v sektoru soukromém a celkově by tak bylo podpořeno konkurenční prostředí. Pokud by ale byla možnost odebírat produkty a služby rozšířena o integrační podniky zaměstnávající jiné lidi než ty se zdravotním postižením, mohl by tak být snížen počet OZP přímo ve firmách plnících podíl a zároveň by se snížily zakázky pro podniky, u nichž tyto osoby představují větší než poloviční míru zaměstnaných.⁴⁶

Ve Věcném záměru zákona o sociálním podnikání se dozvídáme, že se jedná spíše o snahu vytvoření půdy pro sociální podniky v ČR. Podniky s přiznaným statutem, by tak mohly čerpat benefity od státu ale také mohou využít benefitů ze strany soukromého sektoru, jako jsou například výhodnější úvěry. Z uvedených informací vyplývá, že možnost, zapojit se podobně jako podniky s více než 50% zaměstnaností OZP, nedostanou. Zda bude vytvořena možnost zakázek plněním jiného povinného podílu, který bychom mohly pracovně nazvat jako Plnění povinného podílu odebírání produktů a služeb od podniků integračních, tedy netušíme. Doufejme, že načrtnutí podobných výhod přinese strategie rozvoje sociálního podnikání v ČR.⁴⁷

„Sociální podnikání je podnikatelská činnost směřující k naplnění společensky prospěšného cíle, přičemž zisk je z více než 50 % využit pro další rozvoj sociálního podniku (na zaměstnance, investice) a/nebo za účelem naplnění společensky prospěšného cíle. Sociální podnikání vzniká a rozvíjí se na konceptu trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního, přičemž všechny tři principy respektují místní potřeby.“

48

Výše zmíněná definice upravuje pojem sociálního podnikání přímo pro účely zákona o sociálním podnikání. Zmiňovaný trojí prospěch je onen triple bottom line uváděný výše v úvod k této kapitole. V případě sociálního podniku se ale musí zákon zaměřit na větší specifikaci kritérií, jež budou nastavovat základní náležitosti, které musí podnik splnit pro

⁴⁶ Věcný záměr zákona o sociálním podnikání: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2016 [cit. 2016-04-06] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

⁴⁷ Věcný záměr zákona o sociálním podnikání Ref.46

⁴⁸ Věcný záměr zákona o sociálním podnikání Ref.46

získání přívlastku sociální. Po věcech zřejmých a objevujících se i ve výše zmíněné definici, přichází další specifikace jako stanovení způsobu dosažení společensky prospěšného cíle a podmínky nakládání se ziskem. Podnikatelská činnost směřuje k naplnění veřejně prospěšného cíle. Je dále nutné nastavení pravidel pro účast zaměstnanců a členů na rozhodování a jsou informováni o vývoji a chodu podniku, naplňování společensky prospěšných cílů. Při svých aktivitách zohledňuje environmentální aspekty výroby a spotřeby. Zajímavý je také požadavek na příjem z vlastních tržeb podniku, který musí být více než 50 % z celkového příjmu podniku. Přednostně pak bude uspokojovat potřeby komunity a místní poptávku, v důsledku to tedy bude znamenat, že jeho odběratelé budou ze stejného, popřípadě sousedního kraje. Stejně to bude i se zaměstnáváním lidí, kdy přednostně budou zaměstnávat osoby ze stejného, popřípadě sousedního kraje.⁴⁹

Integračním podnikem pak bude takový podnik, který bude naplňovat stejné požadavky, jaké jsou kladeny na podnik sociální a další kritéria určené speciálně pro podnik integrační. Podnik bude zaměstnávat zdravotně či sociálně znevýhodněné osoby, jimž je nutné věnovat zvýšenou péči. Z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců budou muset výše zmíněné osoby tvořit více než 30 % celkového počtu zaměstnanců. Podnik bude muset provádět činnost směřující k dalšímu uplatnění zaměstnávaných osob či sociální integraci a psychosociální podporu.⁵⁰

3.4 TESSEA tematická síť pro sociální ekonomiku

Proč je této neziskové organizace věnovaná tato podkapitola? Tato organizace i přes nedostatek legislativního ukotvení sociální ekonomiky zastřešuje sociální podniky v České republice, podporuje je a prezentuje je. Propaguje výrobky a služby podniků, jež zastřešuje, pořádá vzdělávací aktivity. Nabízí elektronickou knihovnu, kde sdružuje příručky o sociální ekonomice a sociálním podnikání.

⁴⁹ *Věcný záměr zákona o sociálním podnikání: Ref.46, str. 2 - 3*

⁵⁰ *Věcný záměr zákona o sociálním podnikání: Ref.46, str. 2 - 3*

Magistra Eva Dornáková, jež není zakladatelkou organizace TESSEA, ale konzultantem sociálního podnikání v této organizaci působící. Ve svém příspěvku v knize vydané minulý rok s názvem *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, se mimo jiné zmiňuje i o skutečnosti, že v ČR neexistuje oficiální vymezení pojmu sociální podnik. Důvodem, proč tuto organizaci v práci zmiňujeme je ten, že definice a principy k sociálnímu podnikání, jež vytvořila a byly schváleny na konferenci Tematické sítě TESSEA 12. 10. 2011, v lehce poupravené podobě používalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve svém Operačním programu zaměstnanosti pro rok 2015. To samozřejmě probíhalo před zahájením prací na zákonu o sociálním podnikání. Ačkoli tedy není stále legislativně ukotven pojem sociální podnikání, pro práci s ním měla vláda opěrný bod, jež jí poskytla organizace nevládní. Krásný příklad převádění poznatků z praxe do obecně platných norem.⁵¹

TESSEA přišla s velmi příjemnou, stručnou a opravu přehlednou definicí sociální ekonomiky. Pokud tedy bylo předchozí definování jakýmkoliv způsobem nepřehledné, tato definice nám pomůže si jednotlivé poznatky z předchozí snahy o její přiblížení urovnat.

„Jedná se o souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje“⁵²

Ačkoli tvrdíme, že sociální podnikání v legislativě ČR zakotveno zatím není, musíme brát na vědomí, že naše členství v Evropské unii nás zavazuje po vypršení Lisabonské strategie v roce 2010, plnit nově vytyčené cíle v rámci strategie Evropa 2020. Dva z pěti hlavních cílů EU se týkají zvýšení zaměstnanosti, jedním z nich je zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let a to minimálně na 75%, bude se počítat s průměrem celé

⁵¹ DORNÁKOVÁ, Eva. Ref. 30

⁵² [http:// ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ: Principy a definice](http://ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/principy-a-definice) [online]. TESSEA, 2011 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

Evropské unie. V oblasti zaměstnanosti byly vytyčeny konkrétní dílčí cíle desetiletého plánu na národní úrovni. Kdy se pro Českou republiku bude jednat o zvýšení míry zaměstnanosti u žen ve věku 20 – 64 let na 65 %, dále pak chceme navýšit zaměstnanost na 55 % u osob ve věku 55 – 64 let. U osob mladších 15 – 24 let snížit míru nezaměstnanosti o třetinu oproti roku 2010, u osob s nízkou kvalifikací snížit nezaměstnanost o čtvrtinu oproti roku 2010.⁵³

Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %, si ČR zvolila stejně jako EU. Jelikož se jedná o celou populaci, jsou do ní řazeny i osoby se zdravotním postižením, na rozdíl od úrovně nezaměstnanosti, zmíněné v první kapitole, do které tito lidé nazývaní osobami invalidními, započítávání nebyli. Přichází na řadu snaha zaměstnat více skupin osob znevýhodněných na trhu práce. I když například osoby pečující o osobu blízkou a matky na mateřské dovolené též nejsou počítány do procentuální nezaměstnanosti. Je tedy možné, že tvorba nového zákona o sociálním podnikání má pomoci ke splnění tohoto cíle. Zda však klesne nezaměstnanost a stoupne zaměstnanost podle cílů strategie Evropa 2020, a zda se budou do statistik započítávat i osoby znevýhodněné na trhu práce, je v tuto chvíli nejisté.⁵⁴

Pokud se vrátíme k plánu zvýšit zaměstnanost osob ve věku 55 – 64 let na 55 %, nabízí se atraktivní možnost, tou je podpora zakládání integračních sociálních podniků, pro tyto osoby „předdůchodového věku“, jelikož stejně jako osoby se zdravotním postižením patří do skupin ohrožených na trhu práce. Je možné, že nový zákon o sociálním podnikání pomůže ke zřizování dalších sociálních podniků, díky kterým vzniknou nová místa pro skupiny ohrožené na trhu práce.

⁵³ ⁴⁸ *Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a jejich srovnání s národními cíli ČR*: [online]. Praha: Útvar rozvoje, 2011. [cit. 2016-05-20].

⁵⁴ *Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a jejich srovnání s národními cíli ČR*: Ref. 53

Podle našich sousedů z Rakouského institutu pro ekonomický výzkum, se od finanční krize v roce 2008/9 změnilo ekonomické prostředí dramatickým způsobem. V této souvislosti se rozhodli pro přeorientování střednědobé hospodářské politiky. Rakouská ekonomika čelí novým výzvám v oblasti globalizace, demografie, sociální péče, rozdělení příjmů a ochrany životního prostředí, bude se muset vyrovnávat s pokračujícím omezením fiskální politiky, které se budou muset vyrovnat s omezeným a pravděpodobným, v nadcházejících letech, mírným ekonomickým růstem. Výzkumný program "Rakousko 2025" zkoumá na jedné straně strategie hospodářské politiky pro zvýšení střednědobého ekonomického růstu a na straně druhé možné směry činnosti, které umožní i v případě pokračujícího zpomalení růstu zachování sociálních a ekologických norem. Do zkoumaných odvětví patří též sociální ekonomika a vytváření nových pracovních míst.⁵⁵

⁵⁵ *WIFO Österreich 2025: Das Forschungsprogramm "Österreich 2025"* [online]. [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: www.wifo.ac.at/oesterreich_2025

4 Sociální podniky jako dodavatel služeb a zboží

V této části se budeme zabývat sociálními podniky z pohledu zákona o zaměstnanosti. V centru dění se tedy ocitnou jen integrační sociální podniky, jež zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a mohou se tak stát „partnerem“ pro zaměstnavatele, kteří chtějí jejich pomocí plnit povinné plnění odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek.

Integračním sociálním podnikem nazýváme takový podnik, jehož primárním veřejně prospěšným cílem, je zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a jejich začleňování do společnosti. Pro účely této práce jsou vybrány jen podniky zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Skupin osob znevýhodněných na trhu práce je více, patří mezi ně osoby v „předdůchodovém věku“, osoby pečující o osobu blízkou a další. Abychom mohly daný podnik nazvat integračním, musí v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců být zaměstnáno více než 30 % osob znevýhodněných na trhu práce. Podnik pak svým zaměstnancům poskytuje podporu, kterou vyžadují jejich specifické potřeby. U české veřejnosti je časté vnímání sociálního podniku jako subjektu zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením.⁵⁶

Pokud má podnik v úmyslu nabídnout své služby a výrobky firmám, jako možnost plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, musí splnit následující podmínky. Musí zaměstnávat více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Tito zaměstnavatelé mohou, poskytnou služby a výrobky jen ve výši 36 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí, za každou osobu se zdravotním postižením, kterou zaměstnávají. Za rok 2015 se tedy jedná o částku 932 508Kč za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.⁵⁷

⁵⁶ DORŇÁKOVÁ, Eva. Ref. 30

⁵⁷ Zákon o zaměstnanosti odst. 3§, Ref. 1

V případě, že výše zmíněná firma zaměstnává 30 zaměstnanců OZP, může poskytnout v dalším roce služby a zboží v hodnotě 27 975 240 Kč. Jedná se jen o zakázky, poskytnuté v rámci plnění povinného podílu odběrem služeb a zboží, na zakázky mimo toto plnění se omezení nevztahuje.

$$(25\,903 \times 36) \times 30 = 27\,975\,240$$

V případě, že tato firma poskytne zakázky, jež obchodní partner chce uplatnit jako povinné plnění, a toto plnění je vyšší, než je průměrný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, může si obchodní partner pro účely povinného plnění započítat jen osoby v počtu, jenž byl pro jednotlivá čtvrtletí nejvyšší.⁵⁸

4.1 Finanční podpora

Jak jsme se dočetli již v kapitole zabývající se plněním povinného podílu zaměstnavatel osob se zdravotním postižením, má nárok na více možností finanční pomoci, ta se odvíjí od toho, jaká místa zaměstnavatel pro osoby se zdravotní postižením zřizuje. Zaměříme se jen na finanční prostředky, na něž má podnik, co zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, právo už ze své podstaty.

Již v definici podniku, jehož služby a výrobky můžeme využít k plnění povinného podílu, se nám objevují dvě možnosti finanční podpory. Vytvořením chráněných pracovních míst si tento podnik zajistí finanční podporu dle Zákona o zaměstnanosti. Dále se zde objevuje, ne tak přímo postřehnutelný fakt, kterého jsme si mohli všimnout, v podkapitole finanční podpora zaměstnavatele. Ano, jedná se o příspěvek na zaměstnávání, jenž může využít

⁵⁸ Vyhláška č. 518/2004 Sb. Ref. 25, § 18 odstavec 2

jen podnik s více jak 50 % zaměstnanci se zdravotním postižením, z celkového počtu zaměstnanců a tak byl pro „naši“ firmu, jež se jen snažila o plnění povinného podílu, nedosažitelný.⁵⁹

Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Toto místo musí být obsazeno 3 roky (popř. vyhrazeno pro osobu, dosazenou ÚP), na stejnou dobu se uzavírá i smlouva mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro jednu osobu je poskytnut osminásobek průměrné mzdy (207 224Kč) a na osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy (310 836Kč) za minulý kalendářní rok. Pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více míst a to na základě jedné a té samé dohody, je možné příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa získat ve výši desetinásobku průměrné mzdy (259 030Kč), v případě osoby s těžším zdravotním postižením, se jedná o příspěvek až ve výši čtrnáctinásobku průměrné mzdy (362 642Kč) za minulý kalendářní rok.⁶⁰

Příspěvek na zaměstnávání, jak byl výše v textu označen a jenž se správně nazývá příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, je určen jen pro podniky nacházející se v této kapitole. Tento příspěvek je určen jako náhrada za skutečně vynaložené prostředky na platy a mzdy, jedná se o měsíční výši 75 % těchto skutečně vynaložených nákladů, za osoby invalidní v 1., 2. nebo 3. stupni je nejvyšší možný příspěvek 8 800 Kč, za osoby zdravotně znevýhodněné maximální možná částka 5 000 Kč. Zaměstnavatel dále může zažádat o zvýšení příspěvku. Příspěvek se poskytuje zpětně, vždy za jedno čtvrtletí, o příspěvek žádá zaměstnavatel.⁶¹

⁵⁹ Zákon o zaměstnanosti, Ref. 1, § 81 odst. 2 b)

⁶⁰ Zákon o zaměstnanosti. Ref. 1, §75 odst. 5

⁶¹ Zákon o zaměstnanosti. Ref. 1 §78 odst. 1 - 5

Zde vidíme, že minimálně těchto dvou finančních podpor může využít každý podnik, jenž chce nabízet své výrobky a služby firmám k plnění povinného podílu. Mohu tedy s jistotou prohlásit, že určitou finanční podporu mají. V tuto chvíli nezáleží na tom, zda dostačující, či nikoli, zásadní totiž je snaha o finanční podporu podniků, jež mohou nabízet své služby v rámci plnění povinného podílu odběrem služeb a výrobků.

5 Praktická část

V této části budeme vycházet z údajů o firmách na území hlavního města Prahy za rok 2015, které byly pro účely této práce poskytnuty krajskou pobočkou Úřadu práce hl. m. Prahy. Tyto informace o počtu zaměstnanců a volby plnění povinného podílu musí každá firma nad 25 zaměstnanců předkládat do 15. 2. následujícího roku příslušnému Úřadu práce, pod který náleží sídlem. Jedná se o empirický výzkum založený pouze na práci s daty, které byly ÚP poskytnuty.

Pro účely této práce jsme vyloučili z dat ty podniky, jež mají méně než 25 zaměstnanců a přesně 25 zaměstnanců a tři podniky, jež měly nereálné hodnoty. Podniky s více než 50 % zaměstnanci se zdravotním postižením jsou vyloučeny také, jelikož se jedná o podniky sociální, je tedy jasné, jaké plnění povinného podílu využívají, dále s nimi budeme pracovat samostatně. Také je vyloučen jeden podnik, jehož počet zdravých zaměstnanců je stejný jako počet OZP, nepočítáme ho tedy do sociálních podniků výše uvedených, jelikož nesplnil podmínky. V uváděných výpočtech má nejmenší podnik 25.01 a firma největší 30 479.29 „zdravých“ zaměstnanců.

Výpočty byly provedeny pomocí programu IBM SPSS v. 23, testy byly prováděny na 5% hladině významnosti. Správnost výsledku se tedy může lišit o 5 %.

5.1 Pro jaké plnění jste se rozhodli?

V tuto chvíli si položíme otázku, zda je využití odběru služeb a zboží vyšší než využívání odvodu do státního rozpočtu. Přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmách není pro nás v tuto chvíli tolik relevantní, a proto s ním budeme pracovat jen okrajově, považujeme ale za důležité ho zmínit, jelikož je jedním z plnění a jak bylo, již

zmíněno v předchozích kapitolách, považuje se za plnění takzvaně hlavní a tak je tedy zajímavé, kde se toto plnění na stupnici četnosti využívání ocitne.

Jak se dočteme již v úvodu, prvotní předpoklad této práce se opírá o osobní zkušenost a poznatky čerpané z vlastní praxe pracovního asistenta a setkáváním se, se sociálními podniky zaměřenými hlavně na gastronomii. Tento předpoklad počítá s nedostatečnou nabídkou produktů a služeb předkládaných sociálními podniky pro plnění povinného podílu. Vyberou si podniky v převážné míře plnění odvodem do státního rozpočtu? Závisí jejich volba na velikosti daného podniku?

Tabulka 2 Rozdělení firem podle skupin

skupiny	zaměstnanci	počet firem
1	>25 - 30	423
2	>30 - 40	609
3	>40 - 50	440
4	>50 - 65	426
5	>65 - 90	418
6	>90 - 200	624
7	>200 - 1000	431
8	>1000	97

Po vyčlenění nevhodných firem dále pracujeme pro účely zkoumání plnění povinného podílu s daty o 3 468 firmách, s uloženou povinností vybrat si jeden ze způsobů nebo kombinovat více způsobů plnění povinného podílu. Těchto 3 468 firem si pro větší přehlednost a další možnost porovnávání, rozdělíme do osmi skupin. Skupiny můžete vidět v tabulce číslo 2. Firmy jsou děleny podle počtu zaměstnanců, jedná se o počet bez OZP (dále se nachází jako takzvaní zdraví zaměstnanci). Jelikož se výpočet provádí na dvě platná desetinná místa, musíme od sebe odlišit firmy, které mají 30 a 30.01 zdravých zaměstnanců. Firma zaměstnávající 30 zaměstnanců se nachází v jiné skupině, než firma s 30.01 zaměstnanci, z tohoto důvodu jsou skupiny označovány znaménkem více než. První skupina končí celým číslem, další skupina označená znaménkem více než začíná jednou setinou nad celé číslo, tato logika platí u všech skupin jednotně. Sloupec Počet firem nám potom udává, kolik firem se nachází v jednotlivých skupinách.

Tabulka 3 Procentuální vyčíslení plnění povinného podílu v jednotlivých skupinách

skupiny	OZP	odvod	odběr
1	37,1	36,4	26,5
2	32,1	31,6	36,3
3	38,6	23,6	37,7
4	32,2	24,7	43,1
5	34,4	26,1	39,5
6	32,9	17,8	49,4
7	26	16,7	57,3
8	27,8	9,3	62,9
celkem	33,1	24,7	42,2

Tabulka číslo 3 ukazuje procentuální využití jednotlivých forem plnění. Údaje jsou uváděny v procentech. Sečtením všech čísel v řádku vyjde 100 %, těchto 100% je plněný povinný podíl pro všechny firmy ve skupině. Díky tomuto rozdělení můžeme zjistit, jakou část má to které plnění u všech firem ve skupině. OZP v tabulce označuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odvod představuje odvod do státního rozpočtu a odběrem je míněno odebírání produktů a služeb od sociálních podniků s více jak 50% zaměstnaností lidí se zdravotním postižením.

První skupina ukazuje, nejvyšší četnost plnění v zaměstnávání OZP 37,1 %, odvodem do státního rozpočtu se skupina rozhodla plnit 36,4 % povinného podílu, což je druhá nejvyšší hodnota pro tuto skupinu. Odběrem služeb a produktů bylo v tomto případě splněno 26,5 % z celkového povinného podílu firem s více než dvaceti pěti až třiceti zaměstnanci. Jedná se o jediný případ, kdy je odvod větší než odběr.

Firmy ve skupině druhé plnily nejvíce své povinnosti odběrem, který činí 36,3 %, zaměstnávání OZP přímo ve svých firmách využili z 32,1 % a státní rozpočet obohatili o 31,6 % svého plnění povinného podílu.

Skupina 3, která zaměstnává 40.01 až 50 zaměstnanců, největším procentem zaměstnává OZP, toto plnění představuje 38,6 % z celkových 100 % plnění pro tyto firmy. V těsném závěsu s 37,7 % se rozhodla pro odběr produktů a 23,6 % přispívají do státního rozpočtu.

U čtvrté skupiny je nejvíce zastoupen odběr a to 43,1 %, z 32,2 % zaměstnávají osoby ve svých firmách a 24,7 % plnění putovalo do státního rozpočtu.

Skupina pátá má obdobné rozhodnutí, nejvíce z jejich plnění jde na odběr služeb, tedy 39,5 %, na druhém místě zaměstnávají osoby ve svých podnicích a to 34,4 % a státní rozpočet obohatili o 26,1 % z celkového povinného plnění.

Šestá skupina se taktéž rozhodla nejvyšší podíl svého povinného plnění odvést za služby a produkty od sociálních podniků, ve výsledku tedy 49,4 %. Z čehož můžeme vyčíst, že bezmála polovinu plnění povinného podílu splnila skupina jen nepřímou podporou pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Osobně zaměstnávaly podniky 32,9 % z celkového plnění a do státního rozpočtu tak odvedly jen 17,8 %.

Skupina 7 pro více jak polovinu svého plnění, zvolila odběr produktů a služeb, což máme vyčísleno 57,3 % z celkového podílu. Druhá nejčtenější je hodnota pro zaměstnávání 26 % a do státního rozpočtu odvádí 16,7 %.

Skupina číslo 8 má nejvyšší procento odběru produktů a služeb ze všech skupin, jedná se o 62,9 % ze všech možností plnění, zaměstnává 27,8 % a do státního rozpočtu odvedla 9,3 % což je nejméně ze všech uvedených skupin.

Poslední řádek v tabulce č. 3 udává procentuální podíl pro jednotlivé formy plnění pro všechny skupiny firem v této tabulce zařazené. Z něj se dozvídáme, že 42,2 % z celkového plnění, využily firmy k odběru služeb a zboží, 33,1 % bylo zaměstnáváno osob přímo firmami a 24,7 % celkového plnění bylo odvedeno do státního rozpočtu. Vidíme tedy, že nejvíce bylo zastoupeno plnění odebráním služeb a zboží a až na třetím místě se nachází odvod do státní pokladny.

Odpověď na otázku, zda je využívání služeb a odběru zboží vyšší než odvod do státního rozpočtu, je tedy jasná. Firmy preferují odběr služeb, odvod do státního rozpočtu je až na posledním místě v jejich výběru. Z tabulky je též jasné, že odběr služeb roste spolu s rostoucím počtem zaměstnanců. Naproti tomu odvod do státního rozpočtu s rostoucí velikostí firmy klesá.

Tabulka 4 Rozpětí OZP, na kterém se jednotlivé skupiny pohybují

skupiny	rozpětí OZP
1	1 - 1,2
2	1,2 - 1,6
3	1,6 - 2
4	2 - 2,6
5	2,6 - 3,6
6	3,6 - 8
7	8 - 40
8	40 - 1219,17

Velkou důležitostí je ale potřeba přikládat rozdílům mezi jednotlivými skupinami v počtu osob, které podle plnění povinného podílu mají zaměstnat. V tabulce č. 4 vidíme rozpětí OZP, jež mají jednotlivé skupiny zaměstnávat. Rozdíl v počtu těchto osob u první až páté skupiny není tak markantní jako je mezi skupinou šestou až osmou.

Zatím co první až pátá skupina musí zaměstnat 1 – 3,6 OZP, odvést do státního rozpočtu 65 757,5 – 233 127 Kč a odebrat zboží a služby v hodnotě 181 321 – 652 755,6 Kč, skupina šestá až osmá se pohybuje v rozmezí o poznání větším, tyto skupiny mohou zaměstnat 3,6 – 1 219,17 OZP, státní rozpočet obohatit 233 127 – 78 950 401,28 Kč nebo budou muset odebrat zboží a služby 652 755,6 – 221 061 123,6 Kč. Jistě bez přesných údajů o obratu firmy a dalších informací o jejím zaměření nemůžeme posoudit, jak těžké je pro danou firmu zaměstnat OZP či odebírat služby v dané finanční výši. Musíme si však uvědomit, že zaměstnat 37,1 % OZP ve skupině první, je daleko méně než zaměstnat

27,8% OZP ve skupině osmé. Nemůžeme tedy přistoupit k porovnávání prospěšnosti firem podle procent zaměstnaných osob se zdravotním postižením, či nařknout firmu z nešlechtného jednání v případě, že většinu povinného podílu odvádí do státního rozpočtu.

Tabulka 5 Procentuální vyčíslení odběru služeb a zboží spolu se zaměstnáváním OZP

skupiny	%
1	63,6
2	68,4
3	76,3
4	75,3
5	73,9
6	82,3
7	83,3
8	90,7

Podle dat nacházejících se v Tabulce č. 5 je ovšem zřejmé, že u všech skupin představuje přímá i nepřímá podpora pracovních míst zřízených pro OZP nadpoloviční většinu plnění povinného podílu. Procentuální vyčíslení podpory přímé i nepřímé, znamenající odběr služeb a zaměstnávání OZP na speciálně pro ně vytvořených místech přímo ve firmách. Těchto výsledků jsme dosáhly sečtením hodnot ze sloupců OZP s odběr pro každou skupinu zvlášť.

Tabulka 6 Výpočet Spearmanova korelačního koeficientu

Spearman's rho		plnění	p_OZ P	p_odběr	p_odvod
celkem zaměstnanců	Correlation Coefficient	,882 [*]	,106 ^{**}	,188 ^{**}	-,170 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	3468	3466	3466	3466

Předchozí tvrzení o odběru vzrůstajícím společně se vzrůstajícím počtem zaměstnanců, podporuje také výpočet Spearmanova korelačního koeficientu. Výpočet tohoto koeficientu je využit ke zjištění pravdivosti tvrzení, že s rostoucí velikostí firmy (měřeno podle počtu zaměstnanců), rostou i jednotlivé P hodnoty. Hodnoty uváděné tímto koeficientem se pohybují mezi -1 a 1. V případě, že bude P hodnota pod nulou, jedná se o situaci, kdy s rostoucím počtem zaměstnanců, četnost volby určitého podílu klesá. Pokud bude hodnota větší než nula víme, že je dané plnění v návaznosti rostoucí velikost firmy více využíváno. Jednotlivá plnění jsou označena vždy „P_“ a název druhu plnění, (např. p_OZP, je plnění zaměstnáváním osob se zdravotním postižením) označeno jednotně pro všechny další formy plnění.

Zaměříme se na řádek uvádějící přímo korelační koeficient nazván (anglicky Correlation Coefficient). Sloupec plnění ukazuje P = 0,882 jedná se o markantní nárůst, kterého jsme si vědomi. Data zadaná v tomto sloupci jsou ony 4% z ročního přepočteného počtu zaměstnanců, podle kterých se určuje výše plnění. Nárůst spojený s nárůstem počtu zaměstnanců, je tedy předvídatelný.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením narůstá s rostoucí velikostí firmy, poznáváme podle $P_{OZP} = 0,106$. Nárůst P_{odber} je však vyšší, náleží mu hodnota 0,188 potvrzující předpoklad usouzený z tabulky č. 3. Jediným případem, kdy s rostoucím počtem zdravých zaměstnanců četnost využívání určité formy plnění klesá, je hodnota $P_{odvod} = -,170$. S rostoucí velikostí firmy tedy klesá výběr možnosti odvodu do státního rozpočtu a stoupají zvolené formy plnění zaměstnáváním a odběrem služeb a produktů.

5.2 Predikce roku 2016?

Z veškerých dat poskytnutými ÚP hlavního města Prahy, byly již na začátku práce s daty vyčleněny firmy, jež měly více než 50% zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Tyto mohou být možností volby pro podniky, jež chtějí svůj povinný podíl plnit odběrem služeb a zboží. Jelikož i tyto firmy musí data o svých zaměstnancích a plnění povinného podílu zasílat na místně příslušný úřad práce, můžeme vypočítat, v jaké výši mohou poskytnout služby a zboží v roce 2016.

Data byla vybrána pomocí srovnávání počtu „zdravých“ zaměstnanců a zaměstnaných OZP.

Tabulka 7 Sociální podniky s více než 50 % zaměstnanými OZP

Firma	zaměstnanci	povinný podíl	OZP
1	26,17	1,04	30,57
2	27	1,08	36
3	30,31	1,21	45,8
4	31,14	1,24	36,37
5	31,21	1,24	31,58
6	35,03	1,4	39,97
7	35,44	1,41	36,86
8	40,18	1,6	49,36
9	44,72	1,78	59,66
10	46,98	1,87	64,98
11	48,48	1,93	69,63
12	49,74	1,98	53,73
13	63,26	2,53	122,35
14	68,06	2,72	103,67
15	75,51	3,02	92,49
16	76	3,04	78,65
17	96,72	3,86	105,43
18	97,18	3,88	152,52
19	110,25	4,41	127,95
20	113,67	4,54	208,97
21	134,98	5,39	176,83
22	950	38	1004

Tabulka č. 7 uvádí 22 sociálních podniků na území Hl. m. Prahy, jež mohou poskytovat služby a zboží v rámci plnění povinného podílu odběrem těchto služeb. Je zde kolik „zdravých“ zaměstnanců zaměstnávají, jaký by měl být jejich povinný podíl a kolik se ve

skutečnosti OZP ve firmě nachází. Osob se zdravotním postižením je ve všech podnicích 2 727,37.

Jak už je výše uvedeno v kapitole, zabývající se sociálními podniky vhodnými pro účely plnění povinného podílu odběrem, je přesně dán vzorec, podle kterého se dá vypočítat částka, kterou mohou pro plnění povinného podílu poskytnout.

Částka za jednu osobu se zdravotním postižením zaměstnávanou ve výše zmíněných podnicích se rovná 36 násobku průměrné měsíční mzdy za 1. – 3. čtvrtletí roku 2015. Průměrná měsíční mzda pro rok 2015 je 25 903 Kč. V roce 2015 bylo takovýchto osob zaměstnáno 2 727, 37.

$$(25\,903 \times 36) \times 2\,727,37 = 2\,543\,294\,343,96$$

Za rok 2015 všechny firmy na území hl. m. Prahy plnily odběrem služeb, zboží a zadáváním zakázek povinný podíl za 16 287,68 OZP. Za odběr firmy zaplatili 2 953 289 425,28 Kč.

$$(25\,903 \times 7) \times 16\,287,68 = 2\,953\,289\,425,28$$

Výše zmíněné Sociální podniky nacházející se na území hl. m. Prahy mají potenciál v roce 2016 splnit zakázky za 2 543 294 343,96 Kč. Počet zakázek splněných za rok 2015 byl 2 953 289 425,28 Kč. Potenciál splnit zakázky je nižší než poptávka z předcházejícího roku. Pokud bude poptávka v roce 2016 stejně velká jako za rok předešlý, nebudou ji schopny sociální podniky plnit. Důvodem, proč je potenciál nižší než poptávka za minulý rok, může být fakt, že jeden z podniků, jež minulý rok pravděpodobně také patřil k těmto 22 podnikům, měl v ročním přepočteném počtu zaměstnanců stejně zaměstnanců zdravých jako OZP a proto byl pro účely této práce ze skupiny vyřazen.

Pro případ teoretického výpočtu tento podnik zařadíme. V roce 2015 zaměstnával 111,87 OZP. Mohl tedy nabídnout v roce 2016 zakázky v hodnotě 104 319 669,96 Kč. V případě, že by se tento podnik připojil k dalším 22 podnikům, mohly by tyto splnit na území hl. m. Prahy v roce 2016 zakázky v hodnotě 2 647 614 013,92 Kč. I v případě počítání s vyřazeným podnikem, nenaplní potenciál poptávku, pokud bude stejná jako v roce 2015.

Odebírání služeb však není omezeno na místní příslušnost a tak podniky mohou odebírat služby a zboží od podniku nacházejícího se kdekoliv v republice.

5.3 Shrnutí

Z praktické části vyplývá, že podniky na území hl. m. Prahy v nadpoloviční většině využívají přímou a nepřímou podporu tvorby pracovních míst, tedy volí převážně plnění formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru služeb a zboží. Navzdory původní domněnce, jež počítala s nedostatečnou nabídkou služeb a zboží pro podniky atraktivních, jsme zjistili, že podniky mají zájem plnit povinný podíl formou odběru, jelikož zastává nejvyšší procento ze všech využívaných plnění.

Spearmanův korelační koeficient pomohl potvrdit, že s rostoucí velikostí firmy roste i četnost využívání odběru jako plnění povinného podílu. Zároveň, s rostoucí velikostí firmy, klesá četnost využívání odvodu do státního rozpočtu. Zatímco u první skupiny s více než 25 až 30 zaměstnanci je odvod celých 36,4 % z celkového plnění skupiny, skupina osmá, jež obsahuje firmy s více, než tisícem zaměstnanců, odvádí na stejnou formu plnění jen 9,3 % ze 100 % plnění pro tuto skupinu. Stoupající odběr s počtem firem znovu vidíme na procentech, 1. skupina odebírá zboží a služby za 26,5 %, skupina 8. naproti tomu za služby odvádí až 62,9 % ze 100 % plnění pro celou skupinu.

Firmy na území hl. m. Prahy využívají plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem produktů a služeb ve větší míře, než odvod do státního rozpočtu. Zda pro tuto volbu mají dostatečné podmínky, ukazuje podkapitola zabývající se rokem 2016. Podle počtu sociálních podniků a vyčíslení jejich potenciálu nabídnout zakázky pro účely povinného plnění v roce 2016 víme, že tyto podniky nacházející se na území hlavního města, nemají schopnost splnit poptávku z roku 2015. Pokud bude v roce 2016 poptávka stejná jako v roce předchozím, není možné, aby sociální podniky nacházející se jen na území Prahy, byly schopny tuto poptávku uspokojit.

Pro volbu odběru nemají firmy alespoň na území hlavního města podmínky. S ohledem na potenciál sociálních podniků plnit zakázky v rámci plnění povinného podílu, tyto nejsou schopny naplnit poptávku. Pokud vycházíme z definice sociálního podniku v nově připravovaném zákonu o sociálním podnikání, podle kterého tento podnik plní své cíle zejména na lokální úrovni, popřípadě ve vedlejších krajích, můžeme říci, že pro vyšší plnění zakázek, je potřebné založit více těchto podniků, případně v nich zaměstnat více OZP. Od počtu zaměstnanců, jež jsou zároveň OZP, se odvíjí výše zakázek, které podniky s jejich nadpoloviční většinou mohou poskytnout firmám v rámci plnění povinného podílu.

Ze shromážděných dat nelze posoudit, v jakých odvětvích je voleno spíše zaměstnávání OZP a v jakých odvětvích je více odběru a odvodu do státního rozpočtu. Nemůžeme tedy navrhnout možnosti, jak zefektivnit nabídku služeb a zboží pro firmy, co zvolili převážně odvod a jak zatraktivnit možnost zaměstnávání OZP pro ty, jež odebírají služby a produkty. Soukromé údaje, jako je vyjádření jednotlivých firem o zaměření jejich činnosti a obratu, umožní vytvoření nových možností pro tyto firmy a úpravu stávající nabídky služeb.

Poptávka je tedy velká, a potenciál podniků v Praze jí nedokáže utišit. Nabízí se otázka, je procento odběru limitováno potenciálem podniků? Pokud by se vytvořili podniky nové, zvýšilo by se i plnění odběrem? Je možné, že vyšší možnost plnění odběrem by

neznamenal jen vyšší procento, ale také snížení procenta odvodu? Je možné, že při vyšším potenciálu sociálních podniků, by se snížil počet zaměstnaných OZP přímo v podnicích jako sociálních se neprofilujících?

Ačkoliv výsledky praktické části této práce vyvolávají další otázky, jejichž odpovědi mohou pomoci v možnostech růstu četnosti míst vytvořených pro osoby se zdravotním postižením nebo naopak, tento růst pozastavit. Celková zjištění jsou veskrze pozitivní. Firmy mají zájem o odběr služeb a zboží a to potvrzují tím, že na něj odvádějí více než na odvod do státního rozpočtu, zaměstnávání OZP přímo ve firmách je druhé nejčetnější a tak je podpořena inkluze těchto osob do běžné společnosti a je jim nabízena možnost plnohodnotného občanského života. Vytvářejí se podmínky pro vznik sociálních podniků pracemi na nové legislativní úpravě. Poptávka po podnicích účastnících se plnění povinného podílu je vyšší než nabídka. Proto je stále možnost i po vytvoření nových podniků k rozvoji zdravého konkurenčního prostředí.

Závěr

Jak je již uvedeno v úvodu, do psaní této práce jsem se pouštěla s obavou. Myslela jsem si, že nabídka služeb a zboží nebude dostatečně atraktivní pro firmy, které by tímto způsobem chtěly plnit povinný podíl. K mému překvapení není nabídka sociálních podniků na území hl. m. Prahy dostatečná. Tato nedostatečnost však není podmíněna nevhodností služeb, ale jejich nízkým počtem odběru služeb. Naproti tomu, byla poptávka po plnění povinného podílu způsobem odběru vyšší, než bude na stejném území možnost nabízet následující rok (2016).

Firmy největší část svého plnění odvádějí do odběru služeb, nejenže je tedy odběr vyšší než odvod do státního rozpočtu, ale zároveň je vyšší než zaměstnávání OZP přímo ve firmách. Ačkoliv tedy bylo uvedeno, že v roce 2010 je v celorepublikovém měřítku nejvíce používanou formou plnění zaměstnáváním OZP, v roce 2015 na území hl. m. Prahy tomu tak již není. Z tohoto bychom mohli usuzovat, že za posledních 5 let vzniklo více sociálních podniků, které začaly nabízet služby a zboží pro firmy atraktivní.

Cílem mé práce bylo zjistit, zda firmy na území hl. m. Prahy využívají plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem produktů a služeb ve větší míře, než odvod do státního rozpočtu a zda pro volbu tohoto plnění mají dostatečné podmínky.

Cíl práce jsem splnila, v praktické části jsem otestovala získaná data a nakonec došla k výsledku. Firmy na území hl. m. Prahy využívají ve větší míře plnění povinného podílu odběrem zboží a služeb od podniků s více než 50% zaměstnaností OZP, než odvádí do státního rozpočtu. Druhá část mého cíle se ptala, zda pro volbu tohoto plnění mají dostatečné podmínky. Tato část se měla zaměřovat na vhodnost služeb a zboží firmám nabízených. Pokud by byl odvod do státního rozpočtu vyšší než odběr, předpokládala bych na základě toho, že nabízené produkty nejsou pro firmu dost atraktivní a tak raději odvedou finanční obnos bez nároku na protislužbu. Jelikož se tak však nestalo, usuzuji,

že firmy vyrábějí a poskytují produkt pro firmy atraktivní. Způsob plnění odběrem je dokonce tak atraktivní, že sociální podniky nacházející se na území hlavního města zřejmě nebudou schopny uspokojit poptávku.

Při vytváření této práce jsem si uvědomila, že mé chápání sociálního podniku bylo stejně jako u většiny občanů, jak bylo uvedeno v kapitole 3. Sociální podnikání v ČR, omezeno jen na integrační sociální podniky. Přiznávám, že na začátku práce na tomto projektu jsem nepočítala s jinou možností založení podniku než vytvoření pracovních míst pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Vyřešení pár otázek mne přivedlo k otázkám novým. Otázky týkající se schválení nového zákona, se zaměřují na to, zda nová legislativa pomůže nově vzniklým podnikům k zakázkám. Podle informací pro účely této práce získaných, to spíše vypadá, že nový zákon chce dát možnost vzniku sociálním podnikům a bude dále podporovat jejich samostatnost, což můžeme vyčíst například z určení hranice vlastních příjmů podniku. Více než 50 % příjmů musí být z vlastní činnosti podniku. Dále je uváděna možnost výhodnějšího úvěru pro sociální podnik, zde přímo vidíme kritérium ekonomické povahy sociálního podniku podle EMES, stát podnik nabádá k přijímání finančních rizik. Sociální podniky nezávislé na státu jsou pro něj výhodné.

Nakonec se mé obavy naplnily, není dostatečný počet sociálních podniků, ale moje obavy byly spíše zaměřeny na neochotu firem zboží odebírat a ne na nízký počet firem sociálních, jež nejsou schopny uspokojit poptávku.

Jak už jsem říkala po zodpovězení otázek, se vynořily otázky další přímo zaměřené na podniky s 50% zaměstnaností OZP. Je procento odběru limitováno potenciálem podniků? Pokud by se vytvořili podniky nové, zvýšilo by se i plnění odběrem? Je možné, že vyšší možnost plnění odběrem by neznamenal jen vyšší procento, ale také snížení procenta odvodu? Je možné, že při vyšším potenciálu podniků by se snížil počet zaměstnaných OZP přímo ve firmách?

Na otázky ohledně zvýšení počtu podniků nám může odpovědět připravovaná strategie rozvoje sociálního podnikání v ČR. Ale stále nevíme v jakých odvětvích je voleno spíše zaměstnávání OZP a v jakých odvětvích se více daří odběru a odvodu do státního rozpočtu. Pokud bychom se dostali k osobnějším údajům o firmách, formou dotazníkového šetření či přímými rozhovory s odpovědnými osobami, na mysli mám soukromé údaje jednotlivých firem jako je zaměření jejich činnosti a obrat, mohli bychom navrhnout možnosti, jak zefektivnit nabídku služeb a zboží. Hlavně pro firmy, které zvolili převážně odvod do státního rozpočtu. Zároveň by mohlo být dalším krokem zatraktivnění možnosti zaměstnávání OZP pro ty firmy, jež převážně odebírají. Soukromé údaje jednotlivých firem, zaměření jejich činnosti a obrat.

Bibliografický seznam

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.

PICHT, Jan a Jakub MORÁVEK (eds.). *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

SEGAL-HORN, Susan a David FAULKNER. *International strategy*. London: Thomson Learning, 2008. ISBN 9781844801497

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

Internetové zdroje

Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a jejich srovnání s národními cíli ČR: Principy a definice[online]. Praha: Útvar rozvoje, 2011 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: http://www.iprpraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/strategie-e2020_cile-zamestnanost.pdf

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ [online]. TESSEA, 2010 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/component/content/article/9-uncategorised/528-socialni-podniky-podle-emes>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ [online]. [cit. 2016-05-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa>

Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VSPŠ – roční průměry – rok 2015[online]. 2015 [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846299/25013216m02+cz.pdf/204dbdcb-1846-496f-9cb5-58b054e20dbf?version=1.0>

EMES: International Research Network [online]. [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://emes.net/who-we-are/board-of-directors/>

PORTAL MPSV: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. 2016 [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ [online]. TESSEA, 2010 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/component/content/article/9-uncategorised/528-socialni-podniky-podle-emes>

Návrh usnesení vlády České republiky: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

Plán legislativních prací vlády na rok 2015: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2015 [cit. 2016-06-11]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/plan-legislativnich-praci-na-rok-2015-125665/>

Předkládací zpráva: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

Věcný záměr zákona o sociálním podnikání: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

Vláda české republiky: Legislativní rada vlády schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání. *Vláda české republiky* [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/tiskove-zpravy/legislativni-rada-vlady-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-154234/>

WIFO Österreich 2025: Das Forschungsprogramm "Österreich 2025" [online]. [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: www.wifo.ac.at/oesterreich_2025

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: Praktický průvodce pro firmy [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: https://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf

Legislativní dokumenty

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Vyhláška č. 518/2004 Sb. kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 355/2015 Sb.

Přílohy

Seznam tabulek

Tabulka 1 Příjemci invalidního důchodu na území hl. m. Prahy	14
Tabulka 2 Rozdělení firem podle skupin	40
Tabulka 3 Procentuální vyčíslení plnění povinného podílu v jednotlivých skupinách	41
Tabulka 4 Rozpětí OZP, na kterém se jednotlivé skupiny pohybují.....	44
Tabulka 5 Procentuální vyčíslení odběru služeb a zboží spolu se zaměstnáváním OZP	45
Tabulka 6 Výpočet Spearmanova korelačního koeficientu.....	46
Tabulka 7 Sociální podniky s více než 50 % zaměstnanými OZP	48