**Sociální ekonomika a sociální podnikání a jejich integrační role**

***Sociální ekonomika a sociální podnikání*** *= cesta k zaměstnanosti znevýhodněných i k trvale udržitelnému rozvoji*

**Expertní skupina pro osoby zdravotně postižené a osoby sociálně vyloučené**

Mgr. Irma Procházková

Ing. Karel Rychtář

Dr. Jan Zikeš

Ing. Kateřina Augustová

JUDr. Jitka Hlaváčková

**PRAHA**

**2018**

## Charakteristika, definice a realita

### Sociální ekonomika

Sociální ekonomika (dále jen taky SE) je staronový pojem, označující samosprávné a samofinancované ekonomické aktivity. I když mohou dosahovat zisku, tento zisk není primárním cílem, ale jen prostředkem k naplňování společensky prospěšných cílů. Stejně tak není prvořadý individuální prospěch jednotlivce, i když jej samozřejmě může získat.

Dnes je sociální ekonomika, aktivní z iniciativy a odpovědnosti občanů a jejich skupin, ceněna mnoha vládami jednak pro své sociální dopady a jednak pro svou malou závislost na veřejných rozpočtech. Zároveň je považována za prostředek k humanizaci globalizujícího se trhu práce, zboží a služeb, za obránce morálky, školu malé demokracie a drobného podnikání, za nástroj sociální inkluze znevýhodněných osob a komunit. Působí pozitivně na rozvoj zaostávajících regionů a na posilování sociálního dialogu. Je partnerem moderního sociálního státu a součástí sociálních sítí.

Odhaduje se, že sociální ekonomika v EU představuje asi 10 % HDP a pracovních míst. Družstva, vzájemné společnosti, sdružení a nadace, tvořící základ sociální ekonomiky, považuje Evropská komise za důležitý pilíř strategie zaměstnanosti a inciativ pro sociální začleňování.

I když pojem SE pochází z francouzského prostředí na přelomu 18. – 19. století, byl „znovuobjeven“ v posledních cca 30 letech s počínající krizí sociálního státu.

Sociální ekonomika je definována především těmito faktory:

* jedná se o oblastí ekonomických aktivit dobrovolných občanských iniciativ, a to zejména jejich personálně – členských spolků,
* k dobrovolnému sdružení došlo za účelem dosažení neindividuálních užitků a cílů sociální, ekonomické a kulturní povahy,
* základem je solidární vzájemná svépomoc a podpora, případně s využitím filantropie, dobrovolnosti, dobročinnosti,
* v rámci neziskového nebo „ne-pro-ziskového“ hospodaření včetně případné účasti na trhu,
* členové se o cílech a prostředcích demokraticky dohodli, nesou za ně ekonomickou odpovědnost a sdílí rizika.

*„Sociální ekonomika je způsob chování a myšlení, které je spojené s pořadím životních hodnot. Představuje moderní přístup k řešení ekonomických a sociálních a environmentálních témat, kterými se zabývají vyspělé země už od 2. pol. 20. století. O sociální ekonomice lze tvrdit, že vyplňuje mezeru, která vzniká selháváním státu, trhu a komunit.“ (Hunčová, 2007; Bouchard, 2009) Dohnalová uvádí, že: „Sociální ekonomiku tvoří 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“ (Dohnalová, Průša, 2011, s. 7).*

Subjekty sociální ekonomiky jsou: sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace, které vykonávají ekonomické aktivity za účelem pracovního uplatnění svých klientů nebo pro dofinancování svého poslání. Subjekty sociální ekonomiky sdílí společné hodnoty, kterými jsou naplňování veřejně prospěšného cíle, demokratické rozhodování, podpora iniciativy občanů, nezávislost na veřejných či soukromých institucích, jiný způsob zacházení se ziskem, zohledňování environmentálních aspektů, uspokojování přednostně místních potřeb a využívání přednostně místních zdrojů.

Klíčové pojmy

**Sociální** ve spojení s ekonomikou je odvozeno od slova „societa“ (= společnost, společenství, komunita, sdružení, obec), je to něco jiného než známá spojení sociální služby, dávky, politika ve smyslu „individuální pomoc a uspokojení potřeb klienta, občana“.

**Sociální přidanou hodnotu** chápeme jako úroveň komunikace a vztahů, příspěvku k soudržnosti komunity a její schopnosti přežít, lze ji obtížně měřit bez použití specifických technik. Sociální přidaná hodnota může při vhodné strategii zvyšovat hodnotu produkce sociálního podniku (dále také SP) na obchodním trhu – v ideálním případě i jeho tržní cenu.

**Společenský prospěch** SP je vyjádřen v jeho základní vizi a strategii, měl by být také obsahem statutárních dokumentů společnosti a měl by být v rovnováze s obchodně-podnikatelskými cíli. U integračních sociálních podniků se zpravidla jedná o vytváření pracovních míst pro znevýhodněné zaměstnance, podpora jejich přiměřeného profesního a osobního rozvoje. Společenským prospěchem může být ale i aktivní řešení chybějících služeb nebo infrastruktury v regionu nebo pozitivní dopad na životní prostředí, udržitelný rozvoj. Zajímavou skupinou jsou SP zaměřené na podporu fairtrade byznysu a lidské práce.

Za **stakeholdery** (zainteresované osoby) SP jsou považovány právnické i fyzické osoby, s nimiž sociální podnik navazuje vztahy, posilující společenský prospěch. Mimo zaměstnanců, úřadů a institucí jimi mohou být zájmové organizace, školy, města a obce, ale i odběratelé a dodavatelé SP.

### Sociální podnikání – sociální podnik

České pojetí definice sociálního podnikání schválené v roce 2011 národní sítí TESSEA: „Sociální **podnikání** jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu.“ ([www.tessea.cz](http://www.tessea.cz))

**Sociálním podnikem** je „subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu (anglicky triple bottom line) – ekonomického, sociálního a environmentálního“ (Bednáriková, Francová, 2011).

**Integračním sociálním podnikem** se podle definice TESSEA rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik je typem sociálního podniku, který naplňuje veřejně prospěšný cíl formou zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. Tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

### Principy sociálního podniku

Principy sociálního podniku by měl mít každý sociální podnik specifikovány a formulovány (včetně společensky prospěšného cíle) ve svých zakládacích dokumentech. Integrační sociální podnik je trvale udržitelný podnikatelský subjekt, který vytváří pracovní příležitosti pro nejméně 30 % zaměstnanců se společenským znevýhodněním a klade důraz na respektování zdravotního stavu, či sociální situace každého jednotlivce. Aktuální potřeby zaměstnanců v sociálním podniku zvyšují náročnost podnikání přizpůsobením příznivého a bezpečného pracovního prostředí, včetně odborného vedení a psychosociální podpory. Financování sociálního podniku je vícezdrojové, má hlavní příjmy z vlastní činnosti, může však současně využívat dotace či granty z veřejných zdrojů, kterými vyrovnává nižší výkonnost svých zaměstnanců. Musí akceptovat nezbytné investice například do úprav pracovního prostředí, vzdělávání zaměstnanců v oblasti specifik sociálního podniku, či zajištění psychosociální podpory.

Další principy sociálního podniku (podle konceptu tzv. trojích prospěchu) jsou:

a) sociální prospěch

* provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí,
* účast zaměstnanců a členů na směřování podniku,

b) ekonomický prospěch

* případný zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšného cíle,
* nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení je na externích zakladatelích, nebo zřizovatelích,
* schopnost zvládat zvýšená ekonomická rizika,
* významný podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech,
* vykonávání soustavné ekonomické aktivity,
* trend směrem k placené práci,

c) environmentální a místní prospěch

* přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky,
* využívání přednostně místních zdrojů,
* zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby,
* spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.

Principy integračního sociálního podniku jsou kromě uvedeného výčtu rozšířeny v oblasti sociálního prospěchu o:

* zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce,
* důraz na rozvoj pracovních kompetencí a sociální integraci znevýhodněných zaměstnanců.

S uvedeným výčtem principů pracuje také návrh zákona o sociálním podniku, který je již od roku 2016 předmětem intenzivních diskusí.

### Politické hledisko

Sociální ekonomika a podnikání je v současném světě stále více uznávána jako protiváha globálního tržního prostředí, nikoli z hlediska ekonomické síly, ale pořadím hodnot, jako stabilizační faktor narušených tradičních společenských a ekonomických vazeb, které tvoří lidskou civilizaci tisíce let.

Svět, Evropa i ČR vše uznává, ale ke skutečnému uznání významu a role SE a SP ještě mnoho schází. Toto politické téma v ČR zatím není atraktivní (jako všechna témata s dlouhodobým vývojem a účinkem). Existuje mnoho deklarací, prohlášení a stanovisek EU a Evropské komise, podobně se objevují i v ČR první dokumenty a odstavce vládních i nevládních dokumentů a strategií podporující rozvoj SE a SP, jejich praktický dopad však zatím není patrný.

Od roku 2009 jsou v ČR opakovaně vyhlašovány grantové výzvy v rámci programů EU (ESF), jejichž výsledkem je vznik a podpora několika stovek SP. Chybí však institucionální základ, pojem SP české právo nezná.

V ČR existují časově vymezené systémy sdružování a podpory SP (tematická síť EQUAL ESF, později platforma TESSEA, v současnosti již spolek s několika desítkami členů). Aktuálně v ČR působí několik regionálních sdružení. Je realizován systémový projekt MPSV ČR zaměřený na konzultace, pomoc a propagaci SP v ČR, který končí v roce 2021.

Opakované iniciativy k právnímu zakotvení SP a vytvoření institucionálního základu zatím nemají výsledek, návrhy narážejí na rigiditu českého právního systému i na objektivní překážky.

### Pohled sociálně ekonomický

Ze sociálněekonomického pohledu je SP chápán jako:

* projev svépomoci, využití místních a regionálních zdrojů a iniciativ pro společenský prospěch (kterým nemusí být jen vytvoření pracovní příležitosti pro znevýhodněné),
* cesta k pokrytí potřeb a požadavků komunit, obcí a měst, které nejsou tržně atraktivní a řešitelné,
* cesta k udržitelnému rozvoji, využití místních zdrojů, snižování energetické náročnosti a uhlíkové stopy,
* cesta k soudržnosti obcí a regionů, vzájemné spolupráci, zlepšení kvality života – také k vylidňování venkova.

### Zahraniční zkušenosti a jejich vliv na ČR

V zemích, kde tradice sociální ekonomiky a podnikání má již hlubší kořeny, hovoří o třech základních podmínkách pro její rozvoj:

* historické a tradiční (veřejnost i stát nepochybují o její potřebě a úloze),
* společensko-politické (podpora těchto aktivit je přirozená, společensky žádoucí),
* institucionální (je vytvořen systém podpory, jeho nástroje na sebe navazují vč. zdrojů finančních).

Pokud nejsou příznivě nakloněny alespoň dvě z těchto tří podmínek, nejsou šance pro masivní rozvoj velké.

### Realita

Naše historie ve vztahu k samosprávné ekonomické aktivitě znevýhodněných lidí přinesla po roce 1990 typy subjektů, které u nás dnes známe:

* historické zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, dnes téměř bez výjimky transformované, zeštíhlené a často značně modernizované malé a střední podniky,
* nové podnikatelské subjekty (založené po roce 1990), často vzniklé rozpadem velkých firem po roce 1992, nebo vzniklé „na zelené louce“ – téměř výhradně zaměstnavatele zdravotně postižených,
* chráněné dílny občanských sdružení a charit stále více inklinující k obchodně podnikatelskému chování,
* sociální podniky vznikající (často s podporou grantů) po roce 2005, z nichž většina se stále zaměřuje na integraci znevýhodněných, jen menší část je orientovaných na řešení komunálních nebo environmentálních problémů.

*Je všeobecně oblíbeným omylem považovat sociální podniky za výhradně sociální a charitativní subjekty s primitivními podnikatelskými programy a neschopností konkurovat. Mezi prvními dvěma skupinami najdeme řadu příkladů úspěšných konkurenceschopných firem pronikajících na evropský a světový trh, přitom mezi jejich zaměstnanci a členy družstev je zpravidla mezi 51‑70 % znevýhodněných zaměstnanců.*

Nové subjekty (ať již v podobě klasických „chráněných dílen“, nebo malých a středních podniků) stále sporadicky vznikají, ale:

* tradice solidárního podnikání v naší historii existuje zejména u družstev (od r. 1895),
* družstevní princip podnikání byl dosti degradován a deformován minulým režimem a návrat byl velmi poznamenán uplatněním tzv. transformačního zákona i na nezemědělská družstva,
* je deklarována a vyhlašována politická vůle a podpora, ta však často končí u administrativy a státního rozpočtu,
* velmi neúčinná je zatím podpora malého středního podnikání (programy, daňové režimy, administrativní bariéry), která by mohla k rozvoji sociální ekonomie přispět,
* malou roli sehrává neformální spolupráce obcí, měst a regionů při vzniku a zejména při obchodní podpoře subjektů sociální ekonomie.

Je zřejmé, že pro vznik a rozvoj takových subjektů již nestačí pouze nadšení, je potřeba vytvořit systém a připravovat manažery. Takový systém, který přesahuje rámec nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, začíná již ve škole, ve veřejném mínění, zasahuje do sociální politiky i do státní správy a samosprávy.

## Integrační sociální podnik

Činnost integračního sociálního podniku směřuje v pojetí zahraničních právních úprav k začleňování znevýhodněných osob do společnosti buď prostřednictvím vytváření pracovních příležitostí a v rámci nich pak zaměstnáváním cílové skupiny znevýhodněných osob, poskytováním sociálních služeb, popřípadě oběma z těchto způsobů současně, přičemž znevýhodněné osoby patřící do příslušné cílové skupiny se na založení a provozování sociálního integračního podniku v řadě případů také účastní.

Klíčové pro činnost sociálního integračního podniku je optimální využití jejich pracovního potenciálu, tedy schopnost managementu využít jej v kombinaci s plněním obchodně-ekonomických a provozních potřeb, při respektování principů SP.

Podstatné v činnosti integračního sociálního podniku je to, že sociálních cílů je dosahováno začleňováním osob, u nichž je to třeba k dosažení sociální soudržnosti, a které jsou v této souvislosti označovány jako znevýhodněné osoby. S výběrem konkrétní skupiny osob, na jejíž začleňování se činnost integračního sociálního podniku soustředí jako na cílovou skupinu, je spojen i způsob integrace této vybrané skupiny znevýhodněných osob včetně bližších podmínek činnosti směřující k uvedené integraci. Z dlouhodobého hlediska je zřejmé, že výběr cílové skupiny znevýhodněných osob, způsobu a podmínek integrace podléhá vývoji.

V případě integrace cestou vytváření pracovních příležitostí a zaměstnávání znevýhodněných osob lze s využitím poznatků analýzy zahraničních systémů do okruhu znevýhodněných zařadit fyzické osoby:

* nezaměstnané, kterým se nepodařilo v přiměřené době získat zaměstnání z důvodu nedostatku pracovních příležitostí,
* nezaměstnané, kterým se nepodařilo v přiměřené době získat zaměstnání z důvodu jejich nepříznivého zdravotního stavu,
* po ukončení výkonu trestu odnětí svobody,
* bez přístřeší,
* závislé na alkoholu, drogách a jiných omamných látkách,
* nelegální imigranty.

Shora uvedený výčet okruhů osob, které se zařazují do cílových skupin trvale, není možno považovat, vzhledem k předpokládanému vývoji společenských potřeb v sociální oblasti, za uzavřený. Naopak je nutno uvažovat o jeho doplnění o další cílové skupiny znevýhodněných osob, u nichž může být dána potřeba sociální integrace prostřednictvím zajištění a poskytování zaměstnání.

Jde-li o integraci sledovanou poskytováním sociálních služeb, je s využitím poznatků ze zahraničí možné přiřadit do okruhu znevýhodněných fyzické osoby, patřící trvale do cílových skupin osob s omezenou schopností se zapojit do společnosti a žít běžným způsobem z důvodu:

* nepříznivého zdravotního stavu,
* věku,
* vlivu sociálního znevýhodnění.

Stejně jako v případě integrace uskutečňované vytvářením pracovních příležitostí a zaměstnáváním znevýhodněných osob, je nutné uvažovat s ohledem na faktory zapříčiňující sociální vyloučení některých osob ze života společnosti a s přihlédnutím k předpokladu vývoje těchto faktorů, o potřebě vymezovat okruhy cílových skupin v návaznosti na aktuální vývoj společenských potřeb plynoucí z vlivu těchto faktorů.

Důvodů nepříznivé sociální situace, pro které je určitá dospělá osoba sociálně vyloučena nebo sociálním vyloučením ohrožena, je někdy více současně. Je tedy zřejmé, že některé znevýhodněné osoby patří vzhledem k více současně působícím vlivům, které jsou rozdílnými důvody jejich sociálního vyloučení anebo ohrožení sociálním vyloučením, do více cílových skupin. Pokud nejde o velmi vážné zdravotní postižení nebo o osobu ve starobním důchodu, je integrace do zaměstnání velmi důležitou součástí integrace.

Z pohledu zahraničních právních úprav je patrné, že cílovou skupinou pro založení a účast na provozování integračního sociálního podniku jsou ty z fyzických osob patřících do shora uvedených cílových skupin, které jsou schopny a ochotny k této účasti spočívající jak ve výkonu práce pro sociální podnik, tak i v majetkové účasti na něm a v osobní účasti na jeho řízení.

Klíčovou roli pro udržitelný rozvoj integračního sociálního podniku hraje kromě optimálního využití existujícího pracovního potenciálu znevýhodněných zaměstnanců také individuální přístup k jejich specifickým potřebám, který může zahrnovat i přiměřenou psychosociální podporu. Zdaleka se nejedná jen o proces adaptace na nové podmínky a prostředí, ale často s přesahem do osobního zázemí (doprava, bydlení, nově také finanční situace – typické je např. zadlužení ze spotřebitelských půjček).

Druhým významným aspektem je podpora profesního a osobního rozvoje zaměstnanců integračního sociálního podniku, která je cestou nejen ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku, ale také k naplnění společenského prospěchu. Stabilní, kvalifikovaný a motivovaný zaměstnanec je nejlepší reklamou a důkazem sociální přidané hodnoty, ale také roste jeho šance uplatnit se na volném pracovním trhu.

Lze na mnoha případech prokázat, že sociální podniky, které rozvíjí model integrační personalistiky nebo komplexní integrace jako součást vnitřních procesů, mají podstatně lepší výsledky obchodně podnikatelské i lepší vnější obraz a prestiž u svých zákazníků i stakeholderů.

## Právní rámec ve světě a v ČR

### 1. Kontext

Český právní řád v současné době pojem sociální ekonomika, sociální podnikání a s nimi související pojmy nezná. Tento stav se však neshoduje se současným vývojem, kdy se počet subjektů, jež přispívají společnosti, místnímu rozvoji a životnímu prostředí zvyšuje. Vývoj je patrný i v jiných státech, které aktivně podporují sociální podnikání a legislativně ho ukotvují do svých právních předpisů. Řadu let podporuje uznání a rozvoj sociální ekonomiky a podnikání také Evropská unie. Sociální podniky jsou stále populárnější ve všech evropských zemích, převážně bez specifické právní formy, využívají především kooperativní formy (družstva), neziskové typy sdružení a asociací, nadací i obchodních společností (nejčastěji „s garancí“). Preference právní formy je velmi rozmanitá, závisí na šíři právních nástrojů, jejich vlastností a tradic, vyplývajících z různého sociokulturního prostředí. Ve výhodě jsou země s tradiční kulturou, kde sociální podniky vznikly před nástupem globalizace trhu, jako přirozený segment svépomocných a solidárních podnikatelských subjektů, který působí zejména lokálně a regionálně k uspokojování místních potřeb zaměstnanosti i služeb.

Přesto se výrazně liší podmínky a přístupy – jiné v jihoevropských zemích (Itálie, Francie, Portugalsko a další), ve Skandinávii a jiné např. ve Velké Británii. V nových členských zemích EU je fenomén sociálního podnikání dosud velmi nový a veřejnosti zatím málo známý, podobně jako v ČR je často spojován jen s cílovou skupinou osob se zdravotním postižením a vnímán zkresleně. Přesto například polské nebo slovenské zkušenosti jsou pro srovnání zajímavým zdrojem informací a inspirace.

Definice sociální ekonomiky a sociálního podnikání, které respektuje i ČR, je v mnoha ohledech deklarativní, přestože například Zpráva a Usnesení Evropského parlamentu (26.1.2009, 2008/2250(INI), Patrizia Toya, Výbor pro zaměstnanost a sociální věci) jednoznačně podporuje

* uznání konceptu sociální ekonomiky,
* právní uznání,
* statistické uznání,
* uznání jako sociálního partnera

a považuje ji za klíčový subjekt budování evropského sociálního modelu, nástroj kompenzující dopady globální ekonomiky na místní prostředí členských států.

Omezuje se však, stejně jako řada dalších podobně zaměřených dokumentů a usnesení, na obecné doporučení právního uznání a respektuje národní tradice a přístupy.

### Právní úprava ve vybraných evropských zemích \*)

V zásadě lze identifikovat velmi širokou paletu právních přístupů, vymezení a nástrojů, které jsou využívány v Evropě i v dalších zemích, od otevřených a liberálních až po úzce zaměřené a silně regulované typy.

Příkladem prvního typu může být až donedávna postoj vlády **Velké Británie**, která v rámci poslední iniciativy „Coalition V.“ vychází z toho, že „sociální podnik není definován jeho právní formou, ale podstatou své činnosti a chování, společenským posláním vloženým do podnikání v jeho struktuře a řízení a způsobem, jakým používá zisk vytvořený svými obchodními aktivitami“.

Sociální podniky nemají v britském právním systému zvláštní postavení, fungují zde družstva, společnosti s ručením omezeným s garancí, obchodní firmy charit, sociální firmy a další, včetně např. akciových společností. Teprve v posledních letech (od roku 2003) byl iniciativou koalice sociálního podnikání vytvořen model „CIC“, vycházející z charakteru společnosti s ručením omezeným se zárukou, ev. specifické akciové společnosti, platný od roku 2005. Vznik a činnost sociálního podniku se statutem CIC podléhá schválení regulátora, kterému je nutno prokazovat plnění podmínek, včetně např. využití zisku nebo rozdělení odměn managementu. „Test zájmu společenství“, resp. bližší podmínky lze nalézt na [www.cicregulator.gov.uk](http://www.cicregulator.gov.uk), regulátor má právo vynucovat plnění podmínek. Těžiště činností však leží mimo klasickou zaměstnavatelsko – sociálně – integrační funkci, spíše je orientováno na prospěch komunitám. Statut neopravňuje podnik k získání přímých výhod nebo dotací, grantů, daňových výhod, značka a registrace však usnadňuje lépe a přesvědčivěji získat startovní kapitál, úvěr, obchodní spolupráci či podporu obcí, ev. vklady „nekapitálových“ akcionářů. (D. Daniele, Legal Framework of Social Economy)

Situaci **v Itálii** ovlivnil rychlý rozmach tradiční formy družstva se sociálním posláním, zákon z roku 1991 vymezil formu sociálního družstva (typ A a typ B). Těchto družstev působilo v roce 2001 již okolo 7000. Nicméně sociální družstva (typ B) posílila důvěru v integrační přínos sociálního podnikání daleko za hranicemi Itálie. Mimo tradičních sociálních družstev platí v Itálii nová právní úprava obsažená v zákonu č. 118/2005 (který deleguje vládu k dohledu nad sociálními podniky) a prováděcím předpisu č. 155/2006, kterým upřesňuje pravidla chování a „disciplínu“ sociálního podniku.

Sociální podnik je definován jako jakákoliv soukromá organizace (družstvo, sdružení, nadace, nezávislá obchodní společnost), která trvale a převážně provozuje hospodářskou činnost (minimálně 70 % obratu) zaměřenou na výrobu nebo služby, a sleduje cíle obecného zájmu.

Přímo vymezuje okruh činností, z nichž jednou je integrace znevýhodněných a zdravotně postižených pracovníků (nařízení EU 2204/2002), kde tito lidé představují nejméně 30 % pracovní síly. Sociální družstvo se automaticky považuje za sociální podnik dle této normy, pokud plní požadované parametry. Ani zde není preferována žádná z právních forem, rozhoduje plnění pravidel. Schválení a uplatnění zákona a prováděcího předpisu provázely široké diskuse o rozsahu daňových výhod a pobídek, ani zde však není statut sociálního podniku sám o sobě oprávněním k čerpání výhod nebo úlev. Itálie však využívá dvou úrovní legislativy – národní a na úrovni provincie, zejména na nižší úrovni vzniká prostor pro podporu SP a jejich preferencí, včetně přímé podpory jak pracovních míst, tak i subjektů sociálních podniků.

Také v **Belgii** upustili od pokusů vytvořit zcela novou právní formu sociálního podniku. V roce 2005 byl do belgického obchodního práva zaveden „sociální účel“ obchodní společnosti nebo družstva, vyjadřující odlišný primární účel dané společnosti. „Společností se sociální finalitou“ (SSF) se může stát jakákoliv obchodní společnost nebo družstvo, splňující devět podmínek, týkajících se samotného účelu vzniku a činnosti, rozdělení/využití zisku, omezení převodu majetku společnosti, účasti zaměstnanců, hlasovacích práv a povinnosti reportingu. Vzhledem k charakteru tvoří 80 % SSF družstva.

V praxi naráží uplatnění zákona na řadu problémů, jako je např. nejasná struktura zpráv, příliš přísné omezení distribuce zisku, pojetí demokratické spoluúčasti zaměstnanců „děsí“ belgické podnikatele a investory, povinnost svěřovat akcie zaměstnancům a účast maximálně 10 % hlasovacích práv jediné osoby je příliš závazná a považována za omezující. Není rovnováha mezi omezeními a využitelnými výhodami. Integrační SSF mohu získat slevy na sociálním zabezpečení – zřejmě znevýhodněných zaměstnanců – podle federálních předpisů.

Za deset let vzniklo asi 400 SFS, sociální podnikatelé z více důvodů preferují neziskovou formu ABSL (asociace s možností hospodářské činnosti), která je tradiční a nejčastější formou sociálních podniků. Otevřeně se hovoří o nezbytnosti změn v legislativě, které by přinesly méně neúčelných a příliš striktních omezení, a naopak více výhod, motivujících k přijetí statutu SSF.

Ve **Finsku** se diskutuje o pracovně – integračních sociálních podnicích od 90. let. Ve finském zákoně č. 1351/2003 je sociální podnik definován především jako „podnik mezi ostatními podniky“. Právní forma podniku může být jakákoliv právní forma podnikání schválená v obchodním rejstříku. Sociální podnik se snaží získat zisk produkcí výrobků a služeb na trhu v libovolném sektoru. Definice sociálního rozměru obsahuje především závazek, že nejméně 30 % z celkového počtu zaměstnanců podniku je buď zdravotně postižených, nebo je to kombinace zdravotně postižených a dlouhodobě nezaměstnaných. To je sociální jádro definice: sociální podniky se mají postarat o součást opatření na vytváření pracovních míst osob, které by se jinak dostaly do sociální sítě veřejné správy. Sociální podniky jsou především podniky, teprve následně plní svoji funkci sociální.

Podnik může být právní formou: obchodní společností, družstvem, sdružením, nadací, samostatným podnikatelem, „otevřená společnost“ a společnost s jedním plně zodpovědným partnerem.

Jejich hospodářské a pracovní funkce nemají žádnou právní vazbu na ostatní části sociální politiky, jako je integrace nebo rehabilitace. Ve skutečnosti se platné právní úpravy o sociálních službách, službách zaměstnanosti a pracovních centrech nedotkl – ty zůstávají stále hlavním zdrojem sociální podpory pro znevýhodněné osoby. Finský systém podpory byl a stále je založen na pracovně-integračních centrech v působnosti velkých sdružení nebo obcí, vzniklých v 60. letech a hraje významnou roli pro integraci znevýhodněných osob (zejména s fyzickým a duševním/psychickým postižením). Podle kritérií EMES definující sociální podniky, ve Finsku existují dva typy pracovně-integračních organizací analyzované v projektu „Perse“: Podniky založené a kontrolované sdruženími osob se zdravotním postižením („chráněné dílny“) a svépomocné podniky, založené a řízené zdravotně postiženými nebo nezaměstnanými osobami (zejména družstva). Pouze některé z těchto organizací se rozhodly stát se sociálními podniky. Registrované sociální podniky musí zaměstnat nejméně 30 % znevýhodněných a mohou čerpat podporu po dobu 2-3 let, za specifických podmínek i na delší dobu – podpora je určena na pracovní místa znevýhodněných. Zákon neukládá povinnost vztahující se k rozdělení zisku.

**Rakousko**, které je svou sociokulturní tradicí velmi blízko českému prostředí, je výrazně zaměřeno právě na sociální podniky integračního typu, jejich hlavní poslání je úzce provázáno s nástroji politiky zaměstnanosti, i když plně respektují základní znaky SP obecně platné na mezinárodní úrovni. Zavedené jsou tři typy integračních sociálních podniků, tranzitní a stabilní, vedle toho existují ještě pracovní školící centra, která mohou být provozována sociálními podniky.

„Sociálně ekonomické podniky“ (typ „SÖB“) poskytují v rámci své činnosti časově omezenou příležitost definovaným skupinám znevýhodněných na trhu práce formou komplexní pomoci na dobu až 12 měsíců, jejich tržby pokrývají menší část nákladů, zpravidla 60-80 % je dotováno z politiky zaměstnanosti. Mají silné vazby na regionální nebo městské správy.

(Neziskové) zaměstnavatelské projekty/sociální firmy (typ „GBP“) jsou samostatné právní subjekty – sdružení nebo neziskové společnosti s ručením omezeným, zpravidla spojené s charitami nebo místními samosprávami, podobně jako SÖB se zaměřují na integrační funkci a využívají pro krytí svých výdajů dotace na zaměstnávání – podobně jako SÖB.

V obou případech je součástí programu vzdělávání zaměstnanců.

Zvláštností je přítomnost dvou úrovní osob v tomto systému:

1. trvalí „provozní“ zaměstnanci, kteří tvoří jádro SP, participují a podílejí se na odborné činnosti (integrační i podnikatelské),
2. dočasní zaměstnanci, kteří jsou v roli „klientů“ pracovní integrace po sjednanou dobu.

**Slovensko** přijalo v letech 2004-2006 právní úpravu sociálního podniku přímo jako součást zákona o zaměstnanosti – jako jeden z nástrojů podpory zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. Parametry pro zařazení do registru SP obsahují pouze některé obvyklé znaky – kromě požadavku na nerozdělování více než 50 % zisku už jen individuální přístup k zaměstnancům a povinnost podávat roční zprávu. Z logiky věci jsou podporována po omezenou dobu jen pracovní místa (50 % ceny práce v prvním roce, s možností prodloužení a poklesem podpory). Z legislativní úpravy je zřejmé, že pro registraci sociálního podniku není důležitá právní forma a právní vztahy zřizovatelů.

Zcela nově (2018) byl připraven a schválen nový zákon „o sociální ekonomice a sociálním podniku“, který obsahuje velmi progresivní a poměrně podrobně rozpracované podmínky, za nichž se může stát SP registrovaným ve 2 ‑ 3 úrovních závaznosti a tomu odpovídající podpory. Benefity jsou tedy obsahem jediného zákona.

Odkaz: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/20180501.html>

**Polsko** přijalo v roce 2006 nový zákon o sociálním družstvu, zaměřený především na reintegraci znevýhodněných osob, může vykonávat podnikatelskou činnost, sociální a kulturně vzdělávací činnost, ale i jiné činnosti pro místní komunitu. Minimálně pět členů – fyzických osob, maximálně 50 členů, 80 % členů musí tvořit osoby ze znevýhodněných skupin, tato forma nebyla příliš akceptovatelná v praxi – řada členů nebyla motivována nebo schopna fakticky přijmout a plnit svou roli člena družstva. V roce 2008 byla přijata novela zákona umožňující založení sociálního družstva dvěma nebo více právnickými osobami, tato změna měla pozitivní dopad, nejčastěji jsou tato družstva zakládána společně sdruženími nebo v kombinaci s obcí (gminou) a řada z nich se úspěšně rozvíjí.

Ve **Slovinsku** byla přijata velmi podrobná a komplexní úprava definující nejen sociální podnikání a jeho cíle, ale upravující i působnost (oborové zaměření) sociálně podnikatelských činností (!), tato omezení neplatí, pokud je hlavním sociálním cílem pracovní integrace znevýhodněných osob (sociální podnik typu B). Upravuje velmi podrobně registraci, kontrolu, dohled, evidenci činnosti, v tomto smyslu se zdá regulace příliš silná v porovnání s úpravami ostatních zemí. Obsahuje však i ustanovení o spolupráci obcí, spolupráci ministerstev, síťování sociálních podniků, existenci „Rady“ pro rozvoj sociálních podniků a o financování podpory a rozvoje včetně podpůrných služeb (vzdělávání, poradenství, výzkum apod.). Otázkou je, jak reálné bude v praxi dodržování a využití tak podrobné úpravy.

\*)*informace vychází z dostupných zdrojů, které nemusí být v době vydání publikace zcela aktuální – cílem je především demonstrovat rozdílnost přístupů.*

### Společné znaky studovaných právních úprav

Z řady příkladů pocházejících z různého sociokulturního prostředí a tradice je zřejmé, že existují nesporné společné přístupy shodující se mimo respektování principů EMES (v různé intenzitě) v následujících společných znacích:

* téměř vždy je základem přiznání **statutu SP,**
* až na výjimky je podmínkou **registrace SP**, případně obchodní rejstřík odlišuje SP s přiznaným statutem, vždy je veden **transparentní seznam**
* u podniků typu WISE se (s výjimkou rakouského modelu) pohybuje požadavek na **zastoupení znevýhodněných** zaměstnanců **v rozmezí 30‑33 %,**
* podpora pracovních míst je často časově omezená,
* součástí podmínek získání a udržení statutu je povinnost **reportingu** SP,
* existuje **orgán** **dohledu** nad SP, pokud jím není přímo poskytovatel podpory.

U komplexnějších úprav (návrhů) navíc jsou zastoupeny

* **„Rada“** jmenovaná vládou, která garantuje meziresortní návaznosti a koncepční stránku rozvoje a podpory,
* **koordinace a plánování** aktivit k rozvoji SP ze strany státu.

Komplexní modely legislativní úpravy se zpravidla v praktické rovině odkazují na prováděcí předpisy, které jsou „ve vývoji“ nebo nabývají účinnosti postupně, proto lze jen těžko posoudit jejich efektivnost, pokud se jedná o míru rigidity při vyžadování plnění/ prokazování indikátorů naplňujících principy (např. EMES nebo v ČR TESSEA).

### Česká republika

Situace v ČR zatím nedospěla k předložení definitivního znění zákona, ač se tento úkol objevil v plánu legislativních prací vlády již v roce 2015. Na jedné straně sílí požadavek sociálních podniků a jejich sdružení k přijetí alespoň střešní právní normy. Vzhledem k silně „rezortistickému“ prostředí v ČR není předpoklad schválení právní normy, obsahující již konkrétní benefity po vzoru Slovenska. To je také jednou z hlavních překážek, opírajících se i o stanovisko Legislativní rady vlády ČR. Na druhé straně žádný resort nemůže tyto benefity koncipovat, pokud pojem sociální podnik není v českém právním řádu obsažen. Aktuální znění projednávaného návrhu je v příloze této studie.

Dalším sporným bodem českého návrhu je obecné – deklarativní pojetí znaků, které by měly být posuzovány při registraci SP. Přijatý slovenský zákon eliminuje riziko formálního přístupu tím, že zavazuje každý konkrétní SP k povinnosti definovat si nejen konkrétní společenský dopad činnosti SP, ale i způsob jeho měření, což umožňuje transparentnější pohled ze strany registrátora i při posuzování výročních zpráv.

## Možnosti a druhy podpory SP v ČR

### 1. Existující možnosti a nástroje

Nástroje podpory sociálního integračního podniku jsou v zahraničních právních úpravách součástí příslušného systému a jsou srovnatelné s nástroji určenými v České republice, pokud jde o pracovní integraci znevýhodněných osob do společnosti zákonem o zaměstnanosti v rámci právní úpravy aktivní politiky zaměstnanosti, případně (za určitých okolností) zákonem o sociálních službách, jde-li o právní úpravu sociálních služeb.

Zákon o zaměstnanosti dovoluje, aby Úřad práce v souladu s potřebami trhu práce ověřoval nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti nad rámec výčtu nástrojů uvedených v tomto zákoně, přičemž podmínky tohoto ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo práce a sociálních věcí. Objem prostředků použitelných na finanční a nefinanční nástroje podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je dán státním rozpočtem, neboť aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Zákon o zaměstnanosti umožňuje přispívat z těchto prostředků rovněž na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Lze proto učinit závěr, že z hlediska zákona o zaměstnanosti jsou vytvořeny právní předpoklady pro využití zahraničních poznatků týkajících se nástrojů podpory pracovních míst v sociálním integračním podniku, pokud jde o činnosti tohoto podniku za účelem pracovní integrace znevýhodněných osob do společnosti, a pro průběžné doplňování a přizpůsobování nástrojů této podpory aktuálnímu vývoji potřeb.

Trvale využitelnými nástroji podpory jsou nástroje realizace aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž výčet je obsažen v zákoně o zaměstnanosti. Vedle příspěvků určených na podporu zaměstnávání OZP je zejména příspěvek na společensky účelná pracovní místa typickou možností, kterou lze využít až po dobu 24 měsíců pro adaptaci znevýhodněných zaměstnanců.

Již od roku 2009 je zaměřena na podporu vzniku a rozvoje série výzev OPLZZ, aktuálně OPZ ESF v gesci MPSV ČR, která umožňuje v rámci režimu de minimis poskytovat granty na vznik a podnikatelský rozvoj, právě s důrazem na integrační sociální podniky.

Efektivnost těchto výzev je však od počátku problematická, úspěšnost žádostí se pohybuje u neinvestičních programů okolo 20-30 %, u investiční podpory je ještě nižší, v posledních letech klesla až k 10 %. Aktuálně je otevřena až do 30.11.2018. Aktualizovaná Výzva OPZ ESF č. 129 je zveřejněna na webu <https://www.esfcr.cz/vyzva-129-opz>.

Přesto těchto výzev využilo nejméně 150 žadatelů, z nichž ve většině případů se jedná o SP pokračující v rozvoji i po ukončení podpory.

V posledních letech roste zájem bankovních institucí o tento specifický okruh mikropodniků a malých podnikatelských subjektů, který může být potenciálně zajímavým segmentem bankovních klientů v budoucnu. Dvě největší české banky – Česká spořitelna a ČSOB testují vlastní grantové programy, v nichž s využitím shora uváděných kritérií nabízejí podporu začínajícím a rozvíjejícím se sociálním podnikům.

Více informací lze získat na odkazu <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/aktuality/2905-ceska-sporitelna-se-dohodla-s-evropskym-investicnim-fondem-socialni-podniky-ziskaji-pristup-k-12-milionum-euro>,

v případě grantů vyhlášených ČSOB a.s. na <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/aktuality/2906-csob-grantovy-program-stabilizace-socialnich-podniku-2018>.

### Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek

Veřejné zakázky (dále také VZ), na něž je v ČR ročně vynakládáno více než 550 mld. Kč, vytvářejí významný prostor pro naplnění širokého spektra potřeb, přičemž současně z veřejných zadavatelů činí významné zákazníky, kteří mají potenciál ovlivnit trh s ohledem na obecnější společenské/sociální cíle či priority v oblasti udržitelného rozvoje.

**Základním principem odpovědného veřejného zadávání (OVZ) je zohledňování více hledisek najednou.** Vedle běžně užívané nejnižší ceny lze zahrnout i konkrétní společenské téma, které chce daný zadavatel řešit. Může jít o podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, získávání praxe či zvyšování dovedností, dodržování důstojných pracovních podmínek a bezpečnosti práce, podporu místní ekonomiky, zohledňování aspektů etického nakupování nebo například snahu o snížení zátěže životního prostředí. **Veřejné zakázky lze tedy zadávat tak, že budou přinášet i další společenské benefity.**

Jedná se tak spíše o inovativní přístup k nakupování ze strany veřejných zadavatelů, při kterém je vedle pořízení požadované služby, dodávky či stavební práce přispíváno i k řešení dalších, zadavatelem preferovaných, společenských výzev a priorit.

Užití sociálních a jiných společenských hledisek ve veřejném zadávání je [**legální**](http://sovz.cz/legislativa/), a to jak z pohledu platného práva Evropské unie, tak i České republiky. Odpovědné veřejné zadávání v jakékoli fázi zadávacího procesu respektuje základní zásady postupu zadavatele, současně však přispívá k širšímu pohledu na vynakládání veřejných prostředků.

Fakticky může zadavatel sociální/společenská hlediska zahrnout mezi zadávací podmínky, smluvní podmínky, kvalifikační předpoklady dodavatelů či kritéria hodnocení nabídek.

[**Dosavadní zkušenosti**](http://sovz.cz/priklady-dobre-praxe/) (nejen ze zahraničí, ale i tuzemské) ukázaly, že odpovědné veřejné zadávání není pouze teorií, ale že je především praktickým klíčem k dosažení celé řady pozitivních výsledků.

Veřejní zadavatelé by dále měli v každém jednotlivém případě rozhodovat, které společenské aspekty jsou pro jejich zadávání relevantní v závislosti na předmětu zakázky a na jejich strategických cílech a preferencích.

Více podrobností a aktuální informace lze najít na <http://sovz.cz/o-projektu/>.

Výrazným posunem ve společensky odpovědném zadávání veřejných zakázek je usnesení vlády č. 531, ze dne 24. 7. 2017, které schvaluje nová pravidla pro uplatňování odpovědného přístupu při zadávání veřejných zakázek a nákupech státní správy a samosprávy a doporučuje vrcholným představitelům státní správy a samosprávy, aby v jimi řízených organizacích tato pravidla uplatňovali a využívali metodiky pro environmentálně a sociálně odpovědný přístup při zadávání veřejných zakázek.

V dokumentu se státní správa a samospráva zavazuje, že se bude řídit třemi pravidly:

* bude zohledňovat sociální hlediska, to znamená, že bude podporovat zaměstnanost osob znevýhodněných na trhu práce, podporu vzdělávání, praxe a rekvalifikací, podporu důstojných pracovních podmínek a bezpečnosti práce, přístup sociálních podniků a malých a středních podniků, usilovat o férové dodavatelské vztahy, respektovat principy etického nakupování,
* bude zohledňovat environmentální aspekty, tj. omezí spotřebu energií, vody, surovin, znečišťovacích látek uvolňovaných do ovzduší, vody a půdy, omezí produkci odpadů a uhlíkovou stopu, tedy se bude snažit „pořídit výrobky, služby a práce s nižšími dopady na životní prostředí během jejich životního cyklu v porovnání s výrobky, službami a pracemi se stejnou hlavní funkcí, které by byly pořízeny jinak“,
* svým přístupem půjde příkladem dalším veřejným i soukromým institucím a subjektům. **Nezbytnou součástí příkladného chování je zapojení vlastních zaměstnanců do celého procesu, zabezpečení odpovídající informovanosti a školení v problematice odpovědného chování a motivace k aktivnímu přístupu k dalšímu rozvíjení a posilování odpovědného přístupu veřejné správy.**

Vodítkem při formulaci zadávacích podmínek s ohledem na společenskou odpovědnost mohou být metodiky a příručky zpracované ministerstvem práce a sociálních věcí, které jsou zveřejňovány na [http://sovz.cz](http://sovz.cz/) a na které ve svých metodikách odkazuje i ministerstvo pro místní rozvoj.

**Svoji metodiku pro** prevenci trestní recidivy formou podpory zaměstnávání a profesního rozvoje osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů a osob ve výkonu trestu odnětí svobody v rámci veřejných zakázek představilo v červenci 2017 také ministerstvo spravedlnosti. Vypracování metodiky navazuje na Usnesení vlády ze dne 25. ledna 2017 k využívání institutu společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek ve vztahu k zaměstnávání odsouzených a osob se záznamem v Rejstříku trestů. Metodika obsahuje praktické rady a postupy pro zadavatele veřejných zakázek včetně popisu konkrétních kroků, které musí provést při svém rozhodování o vhodnosti zahrnutí těchto podmínek nebo kritérií do zadávací dokumentace. Součástí jsou příklady dobré praxe (viz příloha).

## Sociální podniky v ČR, jejich charakteristika trendy

Mapováním sociálních podniků se zabývalo několik organizací již od roku 2011, v přehledu je výsledek šetření TESSEA v porovnání vývoje 2013–17.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraj | únor2013 | červenec2014 | říjen2015 | leden2016 | červen2016 | únor2017 | srpen2017 | prosinec2017 |
| Jihočeský | 3 | 9 | 11 | 10 | 11 | 11 | 11 | 12 |
| Jihomoravský | 8 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 21 | 24 |
| Karlovarský | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Královéhradecký | 5 | 10 | 12 | 12 | 12 | 13 | 11 | 12 |
| Liberecký | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| Moravskoslezský | 12 | 15 | 18 | 21 | 22 | 22 | 20 | 24 |
| Olomoucký | 9 | 17 | 18 | 20 | 19 | 20 | 16 | 17 |
| Pardubický | 5 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 |
| Plzeňský | 3 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 |
| Praha | 22 | 44 | 48 | 51 | 52 | 54 | 53 | 55 |
| Středočeský | 9 | 21 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 20 |
| Ústecký | 11 | 18 | 19 | 19 | 19 | 19 | 16 | 18 |
| Vysočina | 4 | 6 | 8 | 9 | 9 | 12 | 12 | 12 |
| Zlínský | 7 | 13 | 16 | 17 | 17 | 18 | 15 | 16 |
| Celkem | 100 | 197 | 215 | 223 | 225 | 233 | 214 | 233 |

Zdroj: Dořičáková, 2017 |

Problémem všech těchto průzkumů je dobrovolnost a přístup sociálních podnikatelů, který se podle jejich historie, původu vzniku a také členství v různých sdruženích dosti liší.

Ze zkušenosti lze odhadovat, že počet skutečně existujících subjektů odpovídajících svým zaměřením, vnitřními poměry a vnějšími projevy povaze a definici SP je přibližně dvojnásobný. Patří sem i několik desítek družstev, která se opírají o podporu SČMVD a další desítky členů AZZP ČR, která se považují spíše za zaměstnavatele OZP (většina není ve statistice zahrnuta). Mnoho velmi originálních a úspěšných projektů se k okruhu SP nehlásí z pragmatických důvodů – členství v některé z organizací nepovažují za potřebné.

Obory činností, kterými se SP zabývají, jsou velmi rozmanité. Celkově klesá podíl subjektů zaměřených na výrobu a řemesla, naopak roste podíl služeb, silná je skupina zaměřená na catering. Typické jsou kavárny, bistra, kombinovaná často s výrobou nebo balením potravin a doplňkových produktů.

Velké zastoupení mezi SP mají také služby prádelen, stále roste podíl administrativních služeb podnikům, např. práce s daty, SW, správa webových stránek, ale i komplexní služby v oblasti digitalizace, skartace dokumentů a podobné.

Většina takto zaměřených společností a mikropodniků má povahu integračních SP, převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Je to dáno zejména dostupností příspěvků ze zákona o zaměstnanosti, která je prakticky vedle grantových projektů jedinou formou stabilní podpory, umožňující kompenzovat jejich nižší ekonomický výkon.

Cílové skupiny zaměstnanců vedle převažujících OZP jsou velmi rozmanité, často kombinované, neboť kombinace sociálních a zdravotních handicapů umožňuje jak optimální pokrytí podnikových činností, tak i pozitivní vliv na sociální a pracovní integraci zaměstnanců SP. Nejčastěji se jedná o osoby z ústavů, dětských domovů, nápravných zařízení či vyloučených lokalit (sociálně znevýhodněné).

Nejčastější právní formou u SP samostatných je na rozdíl od většiny zahraničních zkušeností společnost s ručením omezeným, která umožňuje rychlé založení a je pro notáře a právníky nejlépe uchopitelná. Druhou častou formou je obecně prospěšná společnost, zejména u společností vzniklých před rokem 2015. Nejmenší zastoupení mají družstva. Přestože nový ZOK přinesl model sociálního družstva, jeho úprava nevyhovuje reálným podnikatelským potřebám SP, v ČR jich vzniklo dosud jen několik. Velmi častá je forma „vnořených“ SP do struktury neziskových organizací, především spolků (dříve občanských sdružení), kde SP je střediskem vedlejší činnosti vedle činností hlavních – spolkových.

Více informací lze získat na <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/adresar-socialnich-podniku>.

## Bariéry rozvoje sociálního podnikání

Nejčastějšími problémy sociálních podniků vedle absence dostupného startovního kapitálu je udržet rovnováhu podnikatelské (ekonomicko-obchodní) činnosti a jejich sociálního poslání (společensky-prospěšné role).

Ústředním problémem sociálního podnikání v ČR je také jeho nedostatečný rozvoj,tj. nízký počet sociálních podniků a nedostatečný rozsah nabídky služeb a výrobků a společensky prospěšných aktivit sociálních podniků. Příčiny tohoto stavu lze identifikovat na základě rešerší dokumentů a rozdělit do několika skupin (např. GLE, Redeco, 2008; TESSEA, 2011; NBFSE, 2010; OECD, EC, 2012c):

1. **Prostředí pro sociální podnikání**
* absence jasné definice SP,
* nepružně nastavený legislativní systém limitující rozvoj SP,
* neexistence měření/hodnocení přínosů SP,
* omezená aplikace společensky odpovědných VZ,
* politické prostředí.
1. **Financování sociálních podniků**
* malá škála forem finanční podpory SP,
* omezený přístup k finančním prostředkům pro SP, jak při zahájení, tak v průběhu činnosti,
* nezájem bank zvýšit dostupnost úvěrů pro nerozvinutý sektor SP,
* chybějící systém daňových a dalších úlev pro SP.
1. **Fungování samotných sociálních podniků**
* nedostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti začínajících SP,
* frustrace stávajících SP a nízká motivace dále podnikat,
* nerozvinutost platforem a sítí SP a tím i nerozvinutý prostor pro informace, výměnu zkušeností, přenos dobré praxe,
* nedostatek funkčních modelů sociálního podnikání.

**ad a) Prostředí pro sociální podnikání**

#### Absence jasné definice sociálního podniku a nepružnost legislativního systému

Legislativní problémy zajištění problematiky sociálního podnikání vyplývají z širšího problému, který se týká celkově nízkého povědomí a znalosti o sociálním a inkluzivním podnikání ve všech sférách společnosti, vč. veřejné správy (MPSV, 2012). Tento problém se však nevyskytuje pouze v ČR. Definice SP není ve všech zemích stejná.

#### Nepružně nastavený legislativní systém limitující rozvoj SP

Není zavedeno měření/hodnocení přínosů (dopadů) sociálního podnikání. Návrh OPZ 2014+ (MPSV, 2013) rovněž u legislativy zmiňuje nedostatečně vymezující roli obcí, krajů a dalších relevantních aktérů v oblasti sociálního začleňování (zejm. bydlení a sociální podnikání). Nepružně nastavený legislativní systém může výrazně limitovat rozvoj sociálního podnikání.

#### Neexistence měření/hodnocení přínosů SP

Neexistence měření/hodnocení přínosů SP je ovlivněna nedostatečným výzkumem, který by umožnil rozvíjet příslušné nástroje a metody, jak kvalitu sociálních podniků změřit.

Pro rozvoj sociálních podniků je potřeba najít metody, jak měřit jejich kvalitu a přidanou hodnotu. Měření sociální přidané hodnoty lze považovat za jeden z klíčových prvků úspěchu sociálních podniků. Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotní péče a sociálních služeb obecného zájmu, poskytovaným sociálními podniky je zásadní pro klienty těchto služeb (NBFSE, 2012). V souvislosti s tím je třeba rozvíjet výzkum v oblasti sociálního podnikání, který je velmi důležitý z hlediska znalostí o tomto sektoru, jeho vývoji a potřebách, jež se mohou odrazit v koncepci relevantních podpůrných politik i v rozvoji tohoto sektoru jako takového.

#### Omezená aplikace společensky odpovědných veřejných zakázek

Základem pro společensky zodpovědné zadávání veřejných zakázek je transparentní systém zadávání veřejných zakázek. Jedná se o vytvoření jasně daných pravidel pro společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek, tj. zadávání zakázek, které respektuje a podporuje pracovní příležitosti, ochranná opatření s ohledem na standardy pracovních podmínek, sociální začleňování, sociální ekonomiku a malé a střední podniky, rovné příležitosti, etické problémy, lidská a pracovní práva (respektuje smlouvu o EU a směrnice EU o veřejných zakázkách) (NBFSE, 2010). Významný potenciál sociálních podniků lze spatřovat zejména v některých oblastech veřejných politik jako je bydlení, zemědělství a rybolov, kultura, cestovní ruch, rozvoj venkova atd. (NBFSE, 2012).

Z rešerší vyplynuly základní problémy společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, které většinou vyplývají z nedostatečné informovanosti, znalostí a dovedností jak na straně zadavatelů, tak na straně uchazečů. Tyto zakázky musí mít oporu v legislativě a politické prostředí musí být společensky odpovědnému zadávání veřejných zakázek nakloněno (implementace směrnic EU).

Odlišnosti v problémech a potřebách jednotlivých regionů vycházejí z konkrétní situace v daném území z hlediska rozvoje sociálních podniků a také zastoupení znevýhodněných skupin na trhu práce.

V dokumentech se konstatuje nižší úroveň zapojení jak zadavatelů, tak uchazečů o veřejnou zakázku, zejm. v nových členských zemích. Problémy byly identifikovány z hlediska informovanosti, dále ve znalostech a dovednostech zúčastněných aktérů, schopnosti komunikovat, ale také v legislativě, která stanoví základní rámec pro společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek a přežívajícím přesvědčení, že tento typ veřejné zakázky je příliš drahý (NBFSE, 2010). Příčiny tohoto problému byly rovněž diskutovány na pracovním semináři MPSV k COPIE (viz MPSV, 2012), na kterém se účastníci shodli, že ve veřejné správě je nízké povědomí a zkušenosti v oblasti sociálně zodpovědného zadávání veřejných zakázek, plánování rozvoje a veřejných investic ve spolupráci s klíčovými partnery (tzv. veřejné sociální partnerství). Je omezeně aplikováno společensky zodpovědné zadávání VZ, které by vyhrazovalo VZ některým typům SP nebo SP zvýhodňovalo při získání VZ.

V České republice společensky odpovědné zadávání zakázek není obecně definováno jako problém, neboť ministerstvo pro místní rozvoj k němu vydalo metodický pokyn. Otázkou je pak spíše jejich využívání ze strany orgánů státní správy a samosprávy.

#### Politické prostředí

Role a význam veřejných politik pro rozvoj SP je ovlivněna celkovým politickým prostředím – zda je a do jaké míry nakloněno podpoře sociální ekonomiky. Velmi významnou roli v této oblasti pak může sehrát vhodné nastavení a koordinace jednotlivých politik, které jsou vzájemné provázány, a vytvářejí pak společný prostor pro rozvoj podnikatelských aktivit, včetně sociálních podniků. Rozvoj sociálního podnikání nemá přímo koncipovanou samostatnou strategii, i když v některých koncepčních dokumentech je tato problematika alespoň částečně zahrnuta – koncepce podpory MSP na období 2014–2020 v gesci MPO, Strategie regionálního rozvoji 2014-2020 v gesci MMR, dokumenty MPSV, zejm. ve vazbě na ESF. Problémem také je to, řeže není jednoznačně stanoven gestor zodpovědný za tuto problematiku (podpora MSP je v kompetenci ministerstva průmyslu a obchodu, sociální záležitosti – MPSV a místní a regionální rozvoj ‑ ministerstva pro místní rozvoj).

Nízká míra koordinace obvykle vede k určité „samostatnosti“ jednotlivých orgánů, což přispívá k nepřehlednosti prostředí pro podnikatele. Koordinace a spolupráce na národní (ale i regionální) úrovni umožňuje nastavení takového prostředí, v němž jsou jasně stanovené podmínky a jasná pravidla, takže podnikatel je schopen se orientovat bez větších problémů, což je důležité pro všechny, ale zejména pro začínající podnikatele ze skupin znevýhodněných na trhu práce.

Nepřehledné prostředí může výrazně ovlivňovat rozvoj podnikatelských aktivit, velké množství různých předpisů, ale na druhé straně i dotačních programů může spíše demotivovat než stimulovat k podnikání.

## Příležitosti a výzvy současnosti

Měnící se klima ve společnosti, která je „přesycena konzumem“ a zejména její mladší a vzdělanější část populace je vnímavější k tématům udržitelného rozvoje a zapojení se do společensky prospěšných aktivit.

Ač není rozvoj sociálního podnikání atraktivním a veřejně srozumitelným politickým tématem, existuje již silné povědomí o jeho roli a přínosu.

I když existují různé a často dosti protichůdné způsoby vnímání obsahu a role sociálního podnikání ze strany (i odborné) veřejnosti, roste povědomí a počet příkladů dobré praxe.

Věříme, že i tato studie přispěje k lepšímu vnímání a chápání obsahu a potenciálu sociálního podnikání jako důležité součásti sociální ekonomiky a také k jejímu společenskému a politickému uznání.

## Příloha: Příklady dobré praxe v ČR

1. **Příklad sociálních podniků založených Diakonií ČCE - střediskem ve Valašském Meziříčí.**

Jedná se o příklady z prostředí typického poskytovatele sociálních služeb, který navázal na svou hlavní činnost a strategii a založil postupně síť „vnořených“ sociálních podniků, které se postupně osamostatňují, sdílejí však hodnoty a cíle svého zakladatele.

Iniciátorem vzniku SP **Palomino**, **Second Help** a aktuálně dalšího projektu je již v roce 2013 Diakonie ČCE - středisko ve Valašském Meziříčí**.** Na počátku byly úspěšné projekty podpořené výzvami ESF EU, které prokázaly svou udržitelnost a působí dosud.

Sociální podnik Second Help je navíc zajímavý tím, že se jedná o franšízu, kterou je možno multiplikovat. Bližší informace k dispozici na webu <http://www.diakonievm.cz/zamestnavani-lidi-se-zdravotnim-postizenim/>

Motivací ke vzniku projektů a později fungujících podniků byla snaha vytvořit prostor pro uplatnění klientů s významným zbytkovým pracovním potenciálem (především lidí se zdravotním postižením) a současně nabídnout běžně poskytované služby klientům sociálních služeb i dalším potřebným ve městě i v regionu.

Počáteční fáze byla poznamenána hledáním inspirace a zkušeností, management projektů vyhledával školení, příklady odjinud, inspiraci v rámci sítě sociálních podniků, postupně se soustřeďoval i na nezbytnou podnikatelskou stránku, kdy pochopil, že na běžném obchodním trhu služeb zdaleka nestačí jen sociální podtext a idea. V případě podniku Second Help bylo výhodou využití zkušeností Plzeňské diakonie.

Po skončení podpory projekty v roce 2015 již stály oba podniky na nohou, již jako součást společnosti 1. VALAŠSKÁ DIAKONICKÁ s.r.o., která dodnes tvoří jeden subjekt se společným managementem nejen pro jmenované sociální podniky, zahrnuje i nově budovaný projekt výroby čokolády.

I projekty 1. VALAŠSKÉ DIAKONICKÉ se potýkaly s problémy, odchod původního managementu projektů ESF EU a jeho nahrazení novými lidmi se ukázalo ve finále jako výhoda. Typické, stejně jako u podobných podniků vzniklých z prostředí neziskových organizací je hledání rovnováhy mezi sociálním a podnikatelským aspektem. Stejně tak i hledání optimálního vztahu nového subjektu k zřizovateli – Diakonii ČCE - středisko ve Valašském Meziříčí, strategie směřuje k ekonomické a obchodní samostatnosti spojené se sdílením společných hodnot a cílů po stránce společenského prospěchu a dopadu činnosti sociálních podniků.

Aktuální problémy jsou spojeny především s personálním řízením podniků, kromě obecného nedostatku vhodných lidí pro rozvoj je dlouhodobým problémem vysoká průměrná nemocnost, nedostatečné portfolio pracovních pozic pro účinné uplatnění integrační personalistiky.

Stávající pozice citovaných dvou sociálních podniků je obchodně i ekonomicky stabilní, zatím není zřejmý přínos dalšího rozšíření prodejen Second Help, ve finále je zahájení činnosti nového projektu.

Vztahy k okolí a spolupráce se stakeholdery považuje 1. VALAŠSKÁ DIKAONICKÁ za velmi důležitý základ svého rozvoje, stejně jako hledání strategických partnerů a nových obchodních příležitostí. Jednoznačně nejdůležitějším partnerem je a bude zřizovatel, Diakonie ČCE - středisko ve Valašském Meziříčí, v tomto duchu je formulována i současně připravovaná strategie, zahrnující vnitřní i vnější cíle se záměrem stát se příkladnou a spolehlivou skupinou integračních sociálních podniků v regionu i ve Zlínském kraji.

Aktuálně na začátku listopadu 2018 je zahájen provoz nového sociálního podniku s poetickým názvem „Pralinky s příběhem“, malé čokoládovny s 12 novými pracovními místy ve Valašském Meziříčí.

*Sociální podniky 1. VALAŠSKÉ DIAKONICKÉ jsou příkladem úspěšného budování pracovních příležitostí pro znevýhodněné v kombinaci s nabídkou služeb a výroby ve prospěch především místních a regionálních komunit*

1. **ERGOTEP, družstvo invalidů**

Ergotep, družstvo invalidů v Proseči u Skutče vznikl v roce 2003 jako rodinná firma, motivem bylo reagovat na aktuální potřeby členů rodiny, zejména v oblasti jejich profesní seberealizace. V komplikovaných začátcích zakladatelům pomáhalo především jejich nadšení, houževnatost a schopnost kvalitně komunikovat.

Družstvo začínalo svoji činnost výrobou kompenzačních pomůcek pro handicapované. Nastartované podnikání ale brzdily zkušebny, komunikace s pojišťovnami, složitá legislativní administrativa a silná konkurence.

V rámci hledání a rozšiřování obchodních aktivit vznikl v roce 2006 projekt bankovního produktu Handicap (bankovní účet pro hadicapované), který se mu podařilo společně s vedením Poštovní spořitelny během 4 měsíců nasadit do produktového tohoto významného partnera. Postupně se podařilo navázat řadou činností v oblasti administrativních služeb, na něž navazoval i rozvoj vlastní základny v oboru informačních technologií. Ergotep v období svého intenzivního rozvoje klade důraz na kvalifikovanou spolupráci s rostoucím počtem obchodních partnerů. Postupně využívá svých nově vybudovaných prostor a personálního zázemí pro e-shopová a logistická řešení pro významné společnosti, například [Tescoma,](http://www.tescoma.cz/) [Vileda](http://www.vileda.com/cz), [Hamé](http://hame.cz/) a [DVOT](http://www.dvot.cz/). Toto řešení zajišťuje těmto zákazníkům vysoký komfort služeb jak v ČR, tak v ostatních sousedních zemích střední Evropy.

V oblasti personálního přístupu k cílové skupině lidí se zdravotním postižením zastoupených dlouhodobě až 90% začíná rostoucí společnost budovat vlastní unikátní integrační personální nástroje, umožňující profesní rozvoj nových i stávajících zaměstnanců Společenský přístup Ergotepu k řešení sociálních otázek zejména v oblasti zaměstnanosti OZP a ve sféře sociálního podnikání začala veřejnost oceňovat společenskými oceněními. Ergotep, d.i. postupně získal cenu Českého Patrona 2010, Cenu Mosty, ocenění Česká kvalita, získal značku Národní kvality, cenu Podnik budoucnosti, Cenu Via Bona, ocenění MPO a společně s PSB uznání Finanční produkt roku.

Ergotep jako beneficient společenské odpovědnosti podnikání se stává také jejím poskytovatelem. Pro tuto potřebu zakládá v roce 2011 [Ergotep CSR](http://www.ergotepcsr.cz/) Institut, dalším mezníkem je v roce 2012 vybudování vlastního vzdělávacího centra [Ergoeduka](http://www.ergoeduka.cz/), jehož základní rolí je vzdělávání a poradenství v oblasti integračního sociálního podnikání. Cílem vzdělávacího centra je kromě pokrytí vlastních potřeb i osvěta, vzdělávání a podpora aplikace unikátního produktu řízení, provozování a fungování integračních sociálních podniků tohoto typu.

Od roku 2016 je Ergotep provozovatelem vlastních sociálních služeb (sociální rehabilitace) – cílem této služby je podpora samostatnosti a soběstačnosti klienta, který již je, nebo se postupně stává zaměstnancem. Navazujícím krokem je v roce 2017 založení vlastního zdravotnického zařízení ERGOMED, poskytujícího široké spektrum odborných rekondičních i relaxačních masáží a zdravotní péči pro hendikepované.

Kombinací vlastního modelu integrační personalistiky, navazující komplexní integrace specializované na okruh osob se zdravotním postižením a spolupráce s širokým okruhem vzdělávacích zařízení včetně speciálních škol vytváří firma optimální podmínky pro další rozvoj, jehož cílem je mimo jiné umožnit úspěšným a kvalifikovaným zaměstnancům prostředí družstva a najít své uplatnění na volném pracovním trhu.

*Ergotep je unikátním příkladem velkého a stále rostoucího integračního sociálního podniku, který zvolil strategii silné diverzifikace, umožňující profesní rozvoj širokého spektra osob se zdravotním postižením. Současně systematicky a intenzivně buduje vztahy se širokým spektrem stakeholderů, které otvírají cestu novým příležitostem, pracovním pozicím znevýhodněných i inovačním aktivitám.*

Více informací na [www.ergotep.cz](http://www.ergotep.cz), případně na [www.isp21.cz](http://www.isp21.cz)

**Družstvo Fair & Bio pražírna, sociální podnik**

Pražírna byla založena v roce 2013 jako integrační sociální podnik pod družstvem Fair & Bio. Praží fairtradovou bio kávu ve středočeském Kostelci nad Labem: pro kavárny, firemní anebo domácí spotřebu. Zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Rozjezd byl v tom samém roce financován z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost – OPLZZ. V roce 2015 následovala podpora z Investičního Operačního Programu – IOP, díky které pořídili investice.

Web s e-shopem: [www.fair-bio.cz](http://www.fair-bio.cz), facebook: fairbioprazirna, profil na Slušná firma: <https://slusnafirma.cz/slusna-firma/fair-bio-druzstvo/>

Vznik pražírny byl motivován vyzkoušením principů sociálního podnikání v praxi a také nedostatkem v České republice zpracovávaných fairtradových produktů (většina je dovážených z Rakouska, Německa, příp. z Velké Británie s Francie). Fairtrade umožňuje pěstitelům z tzv. rozvojových zemí uživit se vlastní prací za důstojných podmínek. Fair & Bio pražírna ukazuje cestu od pěstitelů ke spotřebitelům jako transparentní a nejkratší možnou. Zároveň jim jde o naši společnost, proto se zapojili do sociálního podnikání a dávají šanci lidem, kteří ji zpravidla nedostávají.

75 % zaměstnanců jsou osoby s mentálním, fyzickým anebo kombinovaným postižením. Většina z nich jsou s nimi stabilně, práce v pražírně totiž pro ně znamená hned několik benefitů najednou: finanční příjem, smysluplnou seberealizaci, mezilidské kontakty, zlepšení vlastních dovedností a vzdělávání. Všichni zaměstnanci absolvují společné workshopy a exkurze do podobně orientovaných podniků.

Čerstvě upražená káva je ručně balená právě osobami se znevýhodněním. K mání jsou 100% arabiky z Latinské Ameriky, Afriky a Asie jak tradičně upražené ve stylu italského espressa, tak ty světleji upražené, kde vynikají ovocné či květinové chutě – pro fanoušky Třetí kávové vlny. Nabízí kávové příslušenství, dárkové sety pro různé příležitosti anebo vybavení do kavárny či kanceláře.

Káva však nebyla k dispozici ihned po startu projektu, bylo třeba nejprve vybavit provoz pražírny, naučit se vhodné styly pražení a zaškolit všechny zaměstnance – včetně těch znevýhodněných. První upražená káva tak spatřila světlo světa na sklonku zimy 2014. V souladu s očekáváním také pražírna čelila fluktuaci zaměstnanců, nikoliv však z těch cílových skupin znevýhodněných, ale spíš těch tzv. zdravých. Co několikrát způsobilo zpomalení obchodních a marketingových aktivit. Nyní v 5 roce svého fungování je družstvo už v černých číslech a nadále se snaží o udržitelný růst. V roce 2018 zaměstnává 8 osob se zdravotním postižením a 3 další osoby z většinové populace, z čeho 2 jsou zároveň členové představenstva družstva.

Družstvo Fair & Bio je již svou formou od počátku své činnosti zaměřeno na udržitelné a demokratické podnikání. Družstevní forma podniku pro ně znamená transparentní a společné rozhodování i podporu sociální soudržnosti a prostor pro seberealizaci iniciativních jedinců. Hlásí se tak k více jak 170-leté tradici družstevního podnikání v českých zemích, které v ničem nezaostávalo za průkopníky ze zemí Západní Evropy. Zaměstnanci i družstevníci vědí, jak si v podnikání stojí, mají možnost se účastnit jak členských schůzí a podle svých kapacit podílet se tak na strategickém i jiném plánování. Kdo v pražírně nepracuje, má šanci ji navštívit nejen k ochutnávce káv, ale hlavně ke společné práci, setkávání a sdílení.

Družstevnictvím také navazují na častou formu podnikání v oblasti fair trade – většina pěstitelů v tzv. rozvojových zemích zapojených do spravedlivého obchodu je právě organizovaná v kooperativách. Svépomocná ekonomická struktura jako je např. družstvo významně přispívá k udržitelnému rozvoji. A aby se kruh dodavatelského řetězce udržitelné kávy uzavřel, čas od času mají v pražírně možnost hostit i zástupce pěstitelských družstev z Latinské Ameriky a Afriky.

Podílí se na akcích pro veřejnost, kde propagují trvalou udržitelnost našeho žití. Například Férové trhy v Praze, slavnostech Férová Letná, Fórech potravinové suverenity, konferencích Jiná ekonomika je možná, Důstojná práce vytváří lepší svět anebo Podnikáme jinak. Jsou členem Slušné firmy, Asociace společenské odpovědnosti a Svazu českých a moravských výrobních družstev. Vyjíždí do ciziny, kde se setkávají s podobně orientovanými lidmi a organizacemi, účastní se každoročních evropských kongresů sociální solidární ekonomiky. Zejména usilují o spolupráci napříč zeměmi Středovýchodní Evropy.

*Jedná se o příklad sociálního podniku s jasnou filozofií společenského přínosu a dopadu – vedle integrace a pracovních příležitostí pro znevýhodněné je to i propagace principu „fair trade“ ve velmi praktickém pojetí.*

## Klíčové pojmy

**Sociální** ve spojení s ekonomikou je odvozeno od slova „societa“ (= společnost, společenství, komunita, sdružení, obec), je to něco jiného než známá spojení sociální služby, dávky, sociální politika ve smyslu „individuální pomoc a uspokojení potřeb klienta, občana“.

**Sociální přidanou hodnotu** chápeme jako úroveň komunikace a vztahů, příspěvek k soudržnosti komunity a její schopnosti přežít, lze ji obtížně měřit bez použití speciﬁckých technik. Sociální přidaná hodnota může při vhodné strategii zvyšovat hodnotu produkce SP na obchodním trhu – v ideálním případě i jeho tržní cenu.

**Společenský prospěch SP** je vyjádřen v jeho základní vizi a strategii, měl by být také obsahem statutárních dokumentů společnosti a měl by být v rovnováze s obchodněpodnikatelskými cíli. U integračních sociálních podniků se zpravidla jedná o vytváření pracovních míst pro znevýhodněné zaměstnance, podporu jejich přiměřeného profesního a osobního rozvoje. Společenským prospěchem může být ale i aktivní řešení chybějících služeb nebo infrastruktury v regionu nebo pozitivní dopad na životní prostředí, udržitelný rozvoj. Zajímavou skupinou jsou SP zaměřené na podporu fairtrade byznysu a lidské práce.

Za (zainteresované osoby) SP, **stakeholdery**, jsou považovány právnické i fyzické osoby, nimiž sociální podnik navazuje vztahy, posilující společenský prospěch. Mimo zaměstnanců, úřadů a institucí jimi mohou být zájmové organizace, školy, města a obce, ale i odběratelé a dodavatelé SP.

**Sociálním podnikem** je „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu (anglicky triple bottom line) – ekonomického, sociálního a environmentálního (Bednáriková, Francová, 2011).

**Integračním sociálním podnikem** se podle deﬁnice TESSEA rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

## Návrh zákona o sociálním podniku

*Uvedený text je návrhem v pracovní verzi ze srpna 2018, o němž se ještě vedou intenzivní jednání. Některé části návrhu jsou připomínkovány a je pravděpodobné, že před vstupem do připomínkového řízení ještě dojde ke změnám. Návrh je uveden pro ilustraci zvoleného přístupu v ČR.*

Návrh

**ZÁKON**

ze dne….

**o sociálním podniku**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Hlava I

 **ÚVODNÍ USTANOVENÍ**

§ 1

**Předmět úpravy**

(1) Tento zákon upravuje sociální podnik, integrační sociální podnik a státní politiku rozvoje sociální ekonomiky.

(2) Sociální ekonomikou se rozumí souhrn činností uskutečňovaných různými typy subjektů, sociálními podniky a podpůrnými institucemi, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle místního společenství v oblasti udržitelného ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.

Hlava II

**SOCIÁLNÍ PODNIK**

§ 2

(1) Sociální podnik je podnikatel, který je fyzickou nebo právnickou osobou a kterému je přiznán status sociálního podniku.

(2) Osoby, kterým nebyl přiznán status sociálního podniku, se nemohou jako sociální podniky označovat.

§ 3

(1) Podmínkou pro přiznání statusu sociálního podniku je, že podnikání osoby je společensky prospěšné, zejména tím, že přispívá k ochraně životního prostředí, udržitelnému rozvoji, místnímu, kulturnímu nebo sociálnímu rozvoji, nebo vzdělanosti.

(2) Sociální podnik je povinen ve zvýšené míře dbát na to, aby ve svém podnikání jednal v souladu s dobrými mravy.

*(3) Pokud je podnikání vedlejší nebo doplňkovou činností sociálního podniku, který je právnickou osobou, jeho hlavní činnost musí být rovněž společensky prospěšná.*

§ 4

Na přiznání statusu sociálního podniku má při splnění podmínek stanovených tímto zákonem nárok

a) fyzická osoba podnikající na základě živnostenského oprávnění,

b) podnikající právnická osoba soukromého práva, s výjimkou osobní obchodní společnosti, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů, nebo

f) zahraniční právnická osoba, pokud podniká na území České republiky a je zapsána v obchodním rejstříku, případně pokud je v obchodním rejstříku zapsán její odštěpný závod.

§ 5

**Omezení v nakládání se ziskem**

(1) Sociální podnik, pokud není veřejně prospěšným poplatníkem dle zákona o daních z příjmů, zřídí reinvestiční fond, do něhož je povinen vložit alespoň 51 % svého zisku po zdanění. Reinvestiční fond může sociální podnik snížit, pouze pokud nelze ztrátu sociálního podniku uhradit jiným způsobem, nebo na výdaje společensky prospěšné*.*

(2) Po pozbytí statusu sociálního podniku je osoba, která o status přišla, povinna použít prostředky z reinvestičního fondu pouze na společensky prospěšné účely. V případě zrušení právnické osoby s likvidací se část likvidačního zůstatku ve výši reinvestičního fondu použije na společensky prospěšné účely. Pokud likvidační zůstatek nedosahuje výše reinvestičního fondu, na společensky prospěšné účely se použije v celé výši.

(3) Omezení v nakládání se ziskem vyplývající z jiných právních předpisů nejsou tímto zákonem dotčena.

§ 6

**Informační povinnost vůči zaměstnancům**

Sociální podnik je povinen

a) bez ohledu na počet svých zaměstnanců je informovat o záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce a projednat s nimi záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce, a

b) informovat své zaměstnance o tom, jakým způsobem plní povinnosti vyplývající z tohoto zákona.

§ 7

**Další povinnosti sociálního podniku**

(1) Sociální podnik je povinen vést účetnictví v plném nebo zjednodušeném rozsahu.

(2) Sociální podnik je povinen provozovat vlastní webové stránky s informacemi o své činnosti, kde budou uvedeny alespoň zakladatelské právní jednání sociálního podniku, jeho sídlo, statutární orgány, a výhody, které na základě svého statusu sociální podnik získal z veřejných rozpočtů.

(3) Sociální podnik je povinen předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) zprávu o činnosti sociálního podniku za předcházející kalendářní rok, a to vždy do konce března následujícího kalendářního roku. Zpráva o činnosti sociálního podniku obsahuje informace o tom, jakým způsobem sociální podnik naplňoval požadavky zákona, zejména popis a rozsah společensky prospěšné činnosti, kterou sociální podnik podpořil. Pro integrační sociální podnik je povinnou součástí zprávy o činnosti sociálního podniku specifikace kategorií znevýhodněných osob, které v příslušném kalendářním roce zaměstnával.

§ 8

**Ochrana životního prostředí**

Sociální podnik je povinen do svého zakladatelského právního jednání, u fyzické osoby do veřejného závazného prohlášení o společensky prospěšné činnosti, zahrnout zásady ochrany životního prostředí při své činnosti. Součástí těchto zásad musí být zohledňování environmentálních aspektů výroby, spotřeby a dopravy. Informace o naplňování těchto zásad musí být součástí zprávy o činnosti sociálního podniku.

§ 9

**Vlastní činnost sociálního podniku**

Nejméně 30 % z celkových příjmů sociálního podniku v rámci jednoho účetního období musí pocházet z práce zaměstnanců sociálního podniku. Za příjmy pocházející z práce zaměstnanců sociálního podniku se považují všechny příjmy sociálního podniku s výjimkou příjmů pocházejících z dotací, darů a obdobných plnění. Tato povinnost se nevztahuje na sociální podniky, které nejsou oprávněny rozdělovat podíly na zisku nebo obdobná plnění jiným osobám a jejichž hlavní činnost je společensky prospěšná, nebo na sociální podniky, které jsou fyzickými osobami.

§ 10

**Zaměstnanci sociálního podniku**

Sociální podnik je povinen zaměstnávat v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti alespoň jednu osobu. Pokud není žádný zaměstnanec sociálního podniku zaměstnán v pracovním poměru s pracovní dobou v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle zákoníku práce, musí součet pracovní doby sjednané mezi sociálním podnikem a jeho zaměstnanci dosahovat alespoň stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 1 zákoníku práce.

§ 11

**Vlastnické vztahy**

(1) Sociální podnik je povinen zveřejnit v evidenci sociálních podniků všechny své skutečné majitele ve smyslu zákona o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu.

(2) Ovládající osobou sociálního podniku nesmí být Česká republika ani cizí stát.

**Varianta 1**

*Bez odstavce 3 (nebude žádné omezení vlastnických vztahů)*

**Varianta 2**

(3) V sociálním podniku nesmí jedna právnická osoba veřejného práva vlastnit poloviční nebo vyšší podíl na hlasovacích právech na valné hromadě nebo obdobném orgánu.

**Varianta 3**

(3) Ovládající osobou sociálního podniku nesmí být právnická osoba veřejného práva.

§ 12

**Poradní výbor**

 (1) *Sociální podnik je povinen zřídit poradní výbor, pokud nemá zřízen jiný kontrolní orgán.*

*(2) Poradní výbor má nejméně tři členy, na jeho činnost se přiměřeně použijí ustanovení jiného právního předpisu o dozorčí radě akciové společnosti.*

§ 13

**Bezúhonnost**

Status sociálního podniku lze přiznat jen bezúhonné osobě. Za bezúhonnou ve smyslu tohoto zákona se nepovažuje osoba

a) která byla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena, nebo

b) které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti, inspekce práce, nebo ochrany životního prostředí. To neplatí, pokud od právní moci rozhodnutí o pokutě uplynulo více než 12 měsíců.

Hlava III

**INTEGRAČNÍ SOCIÁLNÍ PODNIK**

§ 14

(1) Integrační sociální podnik je fyzická nebo právnická osoba, které je přiznán status integračního sociálního podniku.

(2) Osoby, kterým nebyl přiznán status integračního sociálního podniku, se nemohou jako integrační sociální podniky označovat.

§ 15

Ustanovení týkající se sociálního podniku podle hlavy druhé se na integrační sociální podnik vztahují obdobně s výjimkou § 3 odst. 1, který se na integrační sociální podnik nepoužije.

§ 16

 Integrační sociální podnik je povinen zaměstnávat znevýhodněné osoby. Podíl znevýhodněných osob musí dosahovat alespoň 30% průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců integračního sociálního podniku.

§ 17

**Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců**

 (1) Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

 (2) Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny

a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,

b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,

c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem,

d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu podle zákoníku práce nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,

e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné podle zákona o nemocenském pojištění,

a celkové stanovené týdenní pracovní doby podle zákoníku práce bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce.

 (3) Provozuje-li zaměstnavatel, který je integračním sociálním podnikem, svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel, který je integračním sociálním podnikem, činnost vykonával.

 (4) Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.

§ 18

(1) Za znevýhodněné osoby se považují

a) osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti nebo

b) osoby sociálně znevýhodněné.

(2) Osobami sociálně znevýhodněnými jsou

a) osoby věkově znevýhodněné,

b) osoby bez vzdělání, se základním vzděláním nebo s obtížně uplatnitelnou kvalifikací na trhu práce,

c) osoby, které osobně pečují o dítě ve věku do 4 let nebo o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby podle § 8 zákona o sociálních službách,

d) osoby, které mají záznam v rejstříku trestů,

e) osoby, které v období alespoň 6 měsíců před vznikem pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, byly příjemcem příspěvku na živobytí podle zákona o hmotné nouzi, a to maximálně po dobu 24 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, nebo

f) osoby, které byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu alespoň12 měsíců bezprostředně předcházejících vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, a to maximálně po dobu 24měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem.

(3) Vláda stanoví nařízením,

a) které osoby se považují za osoby věkově znevýhodněné,

b) které kvalifikace se považují za obtížně uplatnitelné.

§ 19

Integrační sociální podnik je povinen svým znevýhodněným zaměstnancům zajistit psychosociální podporu spočívající zejména v pomoci se začleněním na trh práce a do společnosti formou poradenství, doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro začlenění se na trh práce a posilování společenských kontaktů. Psychosociální podpora podle tohoto zákona není činností podle zákona o sociálních službách. Činnosti, které se považují za činnosti poskytované v rámci psychosociální podpory podle tohoto zákona, stanoví vláda nařízením.

§ 20

Pro náležitosti zprávy o činnosti integračního sociálního podniku platí obdobně ustanovení o zprávě o činnosti sociálního podniku. Zpráva dále obsahuje

a) údaje o celkovém počtu zaměstnanců integračního sociálního podniku,

b) informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 30 % znevýhodněných osob podle § 15 včetně uvedení skutečností skutečnosti, ze kterých plyne, že zaměstnanci jsou znevýhodněnými osobami, a druhu jejich znevýhodnění podle § 17,

c) informace o předmětu podnikání zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, a o tržbách v členění podle jednotlivých činností v rámci rozsahu předmětu podnikání nebo o předmětu činnosti zaměstnavatele a o jeho hospodaření včetně počtu znevýhodněných osob, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti na tržbách podílejí,

d) popis pracovních činností, na kterých se znevýhodněné osoby podílely,

e) počet znevýhodněných osob pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo mimo tyto prostory a

f) počet znevýhodněných osob pracujících ve svém bydlišti.

Hlava IV

**SPRÁVNÍ ŘÍZENÍ A EVIDENCE SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ**

§ 21

**Přiznání statusu sociálního podniku**

(1) Status sociálního podniku se přizná osobě uvedené v § 4 (dále jen „žadatel“), která ke dni podání žádosti o přiznání statusu sociálního podniku

a) plní povinnosti uvedené v hlavě druhé, § 3, §10 a § 12 písm. b) tohoto zákona, a to po dobu 12 měsíců přede dnem podání žádosti o přiznání statusu sociálního podniku. Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti žadatele prominout splnění podmínky podle § 12 písm. b) tohoto zákona , pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč.

b) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně,

c) není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že její majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení, že po uspokojení věřitelů je její majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkurzu z téhož důvodu.

 (2) Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence rejstříku trestů, který nesmí být ke dni podání žádosti o přiznání statusu sociálního podniku starší než 3 měsíce. Za účelem doložení bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle zvláštního právního předpisu výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

§ 22

**Žádost o přiznání statusu sociálního podniku**

(1) Žádost o přiznání statusu se podává ministerstvu.

(2) Žádost obsahuje

a) identifikační údaje žadatele,

b) místo a předmět podnikání žadatele a

c) specifikaci společensky prospěšné činnosti žadatele.

(3) K žádosti o přiznání statusu sociálního podniku je žadatel povinen připojit

a) zakladatelské právní jednání, pokud není dostupné z veřejně přístupné evidence; v případě podnikající fyzické osoby závazné prohlášení o oblasti společensky prospěšné činnosti, kterou podporuje nebo hodlá podporovat,

b) potvrzení o splnění podmínky uvedené v §20 odst. 1 písm. b) a c),

c) výroční zprávu a účetní závěrku za účetní období předcházející období podání žádosti, pokud nejsou dostupné z veřejně přístupné evidence,

d) výpis údajů z evidence skutečných majitelů podle jiného právního předpisu[[1]](#footnote-1)), je-li žadatel právnickou osobou, a

e) čestné prohlášení o tom, že mu nebyla v posledních 12 měsících uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti, inspekce práce, nebo ochrany životního prostředí, nebo žádost o prominutí splnění této podmínky podanou podle § 20 odst. 1 písm. a).

(4) Doklady o splnění podmínek uvedených v odstavci 2 musí být předloženy v ověřeném opise.

(5) O žádosti o přiznání statusu sociálního podniku podle odstavce 1 rozhoduje ministerstvo.

(6) Status sociálního podniku se přiznává na dobu neurčitou.

(7) Změny údajů uvedených v rozhodnutí o přiznání statusu sociálního podniku je tento podnik povinen oznámit ministerstvu nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy k takové změně došlo. Ministerstvo následně vydá nové rozhodnutí.

(8) Řízení o přiznání statusu sociálního podniku nepodléhá správnímu poplatku.

§ 23

**Zánik statusu sociálního podniku**

(1) Status sociálního podniku zaniká

a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,

b) rozhodnutím ministerstva o odejmutí statusu sociálního podniku.

(2) Ministerstvo o odejmutí statusu sociálního podniku podle odstavce 1 písm. b) rozhodne

a) z moci úřední, jestliže sociální podnik přestane splňovat některou z podmínek pro přiznání statusu sociálního podniku nebo opakovaně nesplní povinnosti uložené mu tímto zákonem,

b) z moci úřední, jestliže byl integrační sociální podnik uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti a nejsou splněny podmínky podle § 25 odst. 2,

c) na žádost sociálního podniku, nebo

d) na návrh osoby, která na tom osvědčí právní zájem.

(3) V případě odejmutí statusu sociálního podniku podle odstavce 2 písm. a) může být žádost o přiznání statusu sociálního podniku podána až po uplynutí 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o jeho odejmutí.

§ 24

**Přechod statusu sociálního podniku na jinou osobu**

V případech úmrtí podnikatele se statusem sociálního podniku, který je fyzickou osobou, přechází status sociálního podniku na osobu, na níž přecházejí práva a povinnosti zaměstnavatele podle § 342 zákoníku práce. Není-li takové osoby nebo je-li jich více, status sociálního podniku zaniká.

§ 25

**Zveřejňování údajů o přiznání a odnětí statusu sociálního podniku**

(1) Ministerstvo vede v elektronické podobě veřejnou evidenci sociálních podniků (dále jen „evidence“).

(2) Evidence obsahuje tyto údaje:

a) identifikační údaje sociálního podniku,

b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti sociálního podniku,

c) specifikaci činnosti sociálního podniku,

d) údaje o skutečných majitelích sociálního podniku podle jiného právního předpisu,

e) den přiznání statusu sociálního podniku a statusu integračního sociálního podniku,

f) zprávy o činnosti sociálního podniku, a

g) den zániku statusu sociálního podniku a statusu integračního sociálního podniku

(3) Údaje o sociálním podniku jsou v evidenci uchovávány po dobu nejméně 10 let ode dne zániku jeho statusu.

§ 26

 (1) Ustanovení této hlavy se vztahují na integrační sociální podnik obdobně s tím, že k žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku je žadatel povinen připojit navíc doklady o tom, jaké znevýhodněné osoby zaměstnává.

(2) Pokud integrační sociální podnik přestane splňovat podmínky pro přiznání statusu integračního sociálního podniku a oznámí ministerstvu, že má zájem o status sociálního podniku, považuje se toto oznámení za změnu údajů podle § 21 odst. 7. Ministerstvo přizná status sociálního podniku za předpokladu, že jsou pro jeho přiznání splněny podmínky stanovené tímto zákonem.

§ 27

Státní orgány obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu ministerstva bezodkladně a bezplatně údaje rozhodné pro přiznání statusu sociálního podniku nebo integračního sociálního podniku. Mohou tak učinit způsobem umožňujícím dálkový přístup.

Hlava V

**STÁTNÍ POLITIKA ROZVOJE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY**

Díl 1

**Rada pro rozvoj sociální ekonomiky**

§ 28

**Rada**

(1) Zřizuje se Rada pro rozvoj sociální ekonomiky (dále jen „Rada“) jako poradní orgán vlády, jejíž členové jsou jmenováni z řad představitelů sociálních podniků, podpůrných a zastřešujících organizací*,* akademické sféry, státní správy a soukromého sektoru.

(2) V čele Rady stojí ministr nebo jiný člen vlády pověřený řízením ministerstva.

(3) Do působnosti Rady patří zejména

a) sledovat vývoj sociální ekonomiky,

b) podílet se na formulaci priorit vývoje sociální ekonomiky

c) vyjadřovat se k návrhům zákonů, k návrhům nařízení vlády a k opatřením týkajícím se sociální ekonomiky před jejich předložením vládě,

d) připravovat pro vládu nebo pro ministerstva či jiné správní úřady doporučení k zajištění rozvoje sociální ekonomiky.

(4) Podrobnosti o složení Rady, způsobu jmenování jejích členů a o její činnosti stanoví statut Rady, který schvaluje vláda.

Díl 2

**Podpora pro sociální podniky**

§ 29

(1) Podpora pro sociální podniky (dále jen „podpora“) se poskytuje zejména ve formě

1. dotace,
2. služeb,
3. záruky,
4. zvýhodněného úvěru,
5. finančního příspěvku, nebo
6. vyhrazené veřejné zakázky pro integrační sociální podniky

(2) Poskytování podpory musí být v souladu s pravidly pro poskytování veřejné podpory[[2]](#footnote-2)). Na podporu podle tohoto zákona není právní nárok. Podpora může být použita pouze k účelu stanovenému tímto zákonem.

§ 30

**Oblasti podpory**

Podpora může být poskytnuta zejména na

1. poradenství, rekvalifikace, dotované zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání na otevřeném trhu práce,
2. vytváření nových pracovních míst,
3. investiční projekty,
4. úhradu provozních nákladů,
5. ekonomické poradenství v oblasti financování, managementu, organizace a výroby, marketingu, lidských zdrojů a legislativy pro podnikatele,
6. výzkumné a inovační projekty,
7. navazování kontaktů a spolupráce se zahraničními partnery a účast na vnitrostátních i zahraničních výstavách a veletrzích,
8. projekty ve strukturálně postižených regionech se soustředěnou podporou státu,
9. projekty sociálního zemědělství,
10. projekty rozvoje venkova,
11. environmentální projekty,
12. projekty ochrany kulturního dědictví.

Souběh podpor

§ 31

**Poskytovatelé podpory**

Poskytovateli podpory jsou

1. Ministerstvo a Úřad práce České republiky ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b), e) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27 odst. 1 písm. c) a d) v souladu s § 28, písm. a) až e), h) a j),
2. Ministerstvo průmyslu a obchodu ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. c) až e) v souladu s § 28 písm. c) až h) a j),
3. Ministerstvo zemědělství ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. c) až e) v souladu s § 28, písm. c), d), h), i) a j),
4. Ministerstvo životního prostředí ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. c) až e) v souladu s § 28, písm. c), d), h), j) a k),
5. Ministerstvo kultury ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. c) až e) v souladu s § 28, písm. c), d), h), j) a l),
6. ostatní ministerstva ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. a), b) a f) a ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou ve formě uvedené v § 27, odst. 1 písm. c), d) a e) v souladu s § 28, písm. c), d) a h).

ČÁST DRUHÁ

**ZMĚNA ZÁKONA O ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK**

§ 32

V zákoně č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, § 38 včetně nadpisu,zní:

„§ 38

**Vyhrazené veřejné zakázky**

 (1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel

a) se kterým Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, nebo

b) který je integračním sociálním podnikem podle zákona o sociálním podnikání.

 (2) Skutečnost, že s dodavatelem Úřad práce České republiky uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti musí být uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky.

(3) Skutečnost, že dodavatel je integračním sociálním podnikem, musí být uvedena v nabídce společně s odkazem na zápis dodavatele v evidenci sociálních podniků

 (4) Splnění podmínek podle odstavce 1 není možné prokázat prostřednictvím jiných osob. Při společné účasti v zadávacím řízení prokazuje splnění podmínek podle odstavce 1 každý účastník zadávacího řízení samostatně.“

ČÁST TŘETÍ

**ÚČINNOST**

§ 33

Tento zákon nabývá účinnost dnem ……… .

1. ) Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob [↑](#footnote-ref-1)
2. ) Zákon č. 215/2004 Sb., o úpravě některých vztahů v oblasti veřejné podpory a o změně zákona o podpoře výzkumu a vývoje, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-2)