

# E-book integračního sociálního podnikání II.



## Aktuální trendy a řízení integračního sociálního podniku a družstva

6. - 7. června 2018

Podpora sociálního dialogu, KZPS ČR, Ergoeduka

# Obsah

Obsah	2
1. Úvod	4
2. Cíle	5
3. Cílové skupiny	6
4. Realizace	7
5. Hlavní témata	8
Na semináři prezentovali:	9
Příklady dobré praxe	11
6. Prostředí, stav, realita a očekávání	12
7. Vymezení podstaty problému	14
Prezentovány a diskutovány pojmy	14
8. Integrační personalistika, její obsah a projevy	19
9. Komplexní integrace	22
Problém využití ergodiagnostických center (EDC) v praxi zaměstnavatelů	23
10. Obchodní pozice a politika sociálních integračních podniků	25
Využitelné nástroje:	25
Sociální marketing	25

11. CSR projevy podnikání integračního sociálního podniku	27
Jak využít potenciálu CSR ze strany sociálního podniku	27
12. Legislativní rámec podpory „chráněného“ trhu práce (ZZP50%+) a sociální integrační podnikání.	29
Projednávané návrhy (změna části 3, § 75-78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):	30
Věcný záměr zákona o sociálním podniku	31
Zdroje financování podpory a rozvoje	31
Zákon o zadávání veřejných zakázek - novela 2016	32
Problém posouzení míry zdravotního postižení pro trh práce	33
13. Diskuse, shrnutí hlavních okruhů	34
14. Závěr	35

# 1. Úvod

*Ke kulatému stolu zasedlo 14 diskutujících z řad zaměstnavatelů, sociálních partnerů, zástupců členských základů asociací a sdružení včetně zástupce ÚP ČR.*



**Zadavatel:** *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky*

**Organizátor:** *Ergoeduka, vzdělávací centrum*

**Realizátor:** *Ergotep CSR Institut o.p.s., Proseč*

## 2. Cíle

**Pokračovat v efektivním sociálním dialogu s využitím zpětné vazby přímo mezi cílovými skupinami, který následně povede ke vzájemnému přenosu a výměně informací, podnětů s dalšími relevantními subjekty.**

**Iniciovat větší propojení, která mají napomoci řešení problémů sociálního podnikání.**

**Seznámit účastníky s danou oblastí sociální ekonomiky se zaměřením na vymezení integračního sociálního podnikání v zájmu sjednocení pohledu účastníků kulatého stolu.**

**Nabídnout účastníkům možnost diskutovat o filozofickém přístupu k problematice integračního sociálního podnikání.**

**Představit účastníkům integrační sociální podnik (dále jen „ISP“) s prezentací základních organizačních, obchodních, personálních a technologických konceptů řízení.**

**Zvýšit povědomí o možnostech podpory sociálního podnikání.**

**Prezentovat sociální podnikání jako pozitivní alternativu k aktuálnímu vývoji ve společnosti a perspektivu prosperity společnosti.**

## 3. Cílové skupiny

- *Zaměstnavatelé*
- *Sociální partneři*
- *Zástupci základen asociací, sdružení*
- *Reprezentanti MPSV ČR a ÚP ČR*

## 4. Realizace

**Název:** *Kulatý stůl sociálních podniků, družstev a partnerů organizovaný v rámci aktivit Podpora sociálního dialogu na téma Aktuální trendy a řízení integračního sociálního podniku a družstva*

**Termín:** *6. - 7. 6. 2018 vzdělávací centrum Ergoeduka Proseč, formou kulatého stolu*



## 5. Hlavní témata

- *Sociální ekonomika a vymezení sociálního integračního podniku*
- *Řízení obchodních a IT procesů v ISP a využití CSR role integračních soc. podniků*
- *Význam a role doprovodné sociální služby v sociálním podnikání*
- *Proces změny ZZP50%+ na integrační SP*
- *Praktická ukázka procesů řízení integračního sociálního podniku (exkurze v Ergotepu)*
- *Personální procesy v integračním SP, praktické ukázky uplatnění OZP a jejich osobního rozvoje*
- *Legislativní přístupy a reforma podpory integračních SP se zaměřením na OZP (od 2011 do 2020)*
- *Zásady úspěšného řízení integračních SP*
- *Závěr, shrnutí, diskuse*



## **Na semináři prezentovali:**

**Bc. Petr Herynek**, předseda družstva Ergotep, který seznámil účastníky s tématy:

- *Rekapitulace vymezení integračního sociálního podnikání*
- *Společenské role v integračním sociálním podniku, změna postavení OZP směrem k ISP*
- *Význam a zavedení Sociální služby v sociální firmě*
- *Výzva ke spolupráci na ISP21 a přípravě koncepce rozvoje ISP v ČR*
- *Větší společenská objednávka a vytváření pravidel „ze spodu“*

**Mgr. Karel Machotka**, manažer projektu Ergoprogress, sociální inovace:

- *Ergoprogress inovativní nástroj řízení ISP*
- *Partneři projektu, nabídka zapojení dalších ISP*
- *Implementace řešení do SP*
- *Faktory ovlivňující uplatnitelnost kvalitativní změny v řízení ISP*
- *Ergodiagnostika na CHTP*
- *Diskuse, dialogy*

**Ing. Jarmila Menšíková**, ředitelka vzdělávacího centra Ergoeduka

- *Praxe jako součást Integrovaní personalistiky*
- *Ergotep pro žáky i pedagogy, prezentace projektu zaměřeného na praxe žáků OZP*
- *Medailonek z praxí*
- *Spolupráce chráněného trhu práce a speciálních škol*

**Mgr. Jana Marešová**, ředitelka Obchodní akademie, obchodní a praktické školy Olgy Havlové, Janské Lázně



- *prezentace střední školy, význam spolupráce s CHTP*
- *příprava žáků OZP k osamostatnění se a uplatnění se na trhu práce*

- *fiktivní firmy, pro žáky OZP možnost prezentace v zahraničí*
- *spolupráce chráněného trhu práce a speciálních škol*

### ***Příklady dobré praxe***

- *Vystoupení žáků absolventů a současných zaměstnanců Ergotepu, d.i.*



- *Společná práce zaměstnavatelů a mladých zaměstnanců EGT - řešení problému motivace a výkonu zdravých zaměstnanců versus OZP*

## 6. Prostředí, stav, realita a očekávání

*Nekoordinovaný proces rehabilitace OZP, podporována cesta z nemoci či úrazu do invalidního důchodu a pasivity, následně je obtížné motivovat člověka k práci, aktivitě a k osobnímu rozvoji.*

*Důsledkem jsou nežádoucí tendence jak v samotné zaměstnanosti OZP, tak i ve struktuře, zaměření a chování ZZP, zejména v růstu počtu OZP zaměstnaných na podporovaném trhu práce v oborech, které mohou obtížně přispívat k žádoucímu profesnímu rozvoji a integraci na volný trh práce.*

*Díky absenci skutečné sociálně pracovní terapie a tranzitních programů stále řada ZZP plní nesprávně tuto roli, s růstem cen a minimálních mezd však není tuto roli schopna dlouhodobě udržet.*

*Na druhém pólu portfolia ZZP se pohybují technicky a podnikatelsky vyspělé typy ZZP, které však nejsou bez vnějšího rozvojového kapitálu dlouhodobě schopny globální konkurence.*

*Vzniká řada nových sociálních podniků, částečně s podporou grantových výzev OPZ a IROP, převážně z prostředí neziskového sektoru, většina z nich se*

orientuje také na cílovou skupinu OZP, větší část však má problémy s podnikatelským rozvojem.

Kritéria pro získání příspěvků dle §78 i kritéria pro získání grantů na vznik a rozvoj SP se orientují pouze na formální znaky a projevy, nikoli na procesy a hodnoty, které by se staly základem skutečného sociálního integračního podnikání a využily příležitostí v rámci 3 pilířů sociálního podnikání.

Společenská objednávka a očekávání odborné, podnikatelské i obecné veřejnosti jsou poznamenány zkreslenými představami a mediálním obrazem ZZP a sociálních podniků spíše k charitativnímu pojetí - nikoli jako skutečných podniků. Podobně zkreslené jsou představy o pracovním potenciálu a možnostech profesního rozvoje OZP (i dalších znevýhodněných skupin).

Vědomě nebo podvědomě převládá názor, že vznik a rozvoj sociálního podniku je přímo úměrný objemu financí vložených do jeho založení a do příspěvku na udržení pracovních míst znevýhodněných. Je podceňována role vnitřních procesů, individuálně přizpůsobených potřebám znevýhodněných zaměstnanců.

# 7. Vymezení podstaty problému

*Společenské vymezení problému integračního sociálního podnikání ve vztahu k OZP je možné jen na základě pochopení podstaty ze strany odborné veřejnosti, politiků a státní správy.*

*Aplikace vědeckých přístupů opírajících se o zkušenosti z prostředí vyspělých zemí nepřináší efekt, pokud postrádají praktickou oporu a nevycházejí z reálného sociálního a podnikatelského - tržního prostředí v ČR.*

## **Prezentovány a diskutovány pojmy**

*Veřejný, privátní a třetí sektor*

*Zaměstnavatelé více než 50 % OZP jako privátní sektor s podporou z veřejných financí*

*Typy sociálních podniků a postavení integračních SP a jejich vztah k integračnímu SP.*

*Cca 3000 ZZP v privátním sektoru využívajícím podpory z veřejných financí tvoří nejméně 90 % specifických zaměstnavatelů, z toho 95 % je zaměřeno na cílovou skupinu OZP (garantovaná podpora). Z tohoto počtu cca*

*odhadem jen 10 % jsou integrační sociální podniky (splňující znaky sociálního podniku).*

*Marginální část tvoří ostatní sociální podniky zaměřené na enviromentální oblast, komunální služby, kulturu a další. Pro toto zaměření aktivit a podnikání zatím nejsou ve společnosti vytvořeny podmínky.*

*Jen velmi málo OZP (resp. jinak znevýhodněných) je podnikatelů, resp. pracuje v managementu, v kvalifikačně vyšších pozicích sociálních podniků. Nízká motivace OZP a nízký stupeň profesního rozvoje většiny z nich je přímým důsledkem.*

*Stagnace systému podpory po roce 2010 tento stav konzervovala, mění se struktura profesí od kvalifikačně a technicky náročných k masivnímu rozvoji „facilitních“ služeb s prvky agenturního zaměstnávání, k jednoduchým činnostem závislým na zadavateli a nízké nominální mzdě za ceny blížící se dumpingu.*

*ZZP využívající zákonné podpory pracovních míst OZP se zaměřují pouze na jedinou stránku společensky prospěšné role: zaměstnanost OZP - vytvoření a udržení (jakýchkoliv) pracovních míst.*

*Naopak stranou a nevyužité zůstávají role*

- integrační personalistiky zaměřené na motivaci a osobní rozvoj,*
- využití principu společenské odpovědnosti zaměřené na obchodní prostředí a vztahy,*
- využití synergie s místním a regionálním rozvojem.*

*V důsledku toho ZZP přeceňují (a nadužívají) význam náhradního plnění, charitativního přístupu obchodních partnerů se sklony k cenovému dumpingu své produkce.*

*Extrémním příkladem je stav, kdy běžná bezpečnostní agentura, která dosud nevytvořila dceřinou nebo partnerskou společnost zaměstnávající více než 50 % OZP, nemá šanci v cenové konkurenci.*

*Standardní zaměstnavatel 50 %+ , který nedokáže využívat sociální přidané hodnoty svého podnikání, není dlouhodobě udržitelný (bez zvyšování vnější podpory) z důvodu*

- stávajícího a očekávaného růstu nákladů práce (viz. minimální mzda),*
- obecného růstu konkurence na globálním trhu,*
- nedostatku veřejných financí a rozvojového kapitálu (vlastní zisk a/nebo investiční podpora).*



*Platí pravidlo:*

*Čím více využitých a srozumitelně „prodaných“ forem společenského prospěchu podniku (sociální přidané hodnoty) - vedle tržní hodnoty vlastní produkce - tím úspěšnější byznys.*

*Optika potřeb a prospěchu pro cílovou skupinu a její integraci vede k diferenciaci podpory dané dnes zákonem o zaměstnanosti, v tomto duchu již došlo ke shodě se sekci zaměstnanosti MPSV ČR, v zásadě jednou z možných cest:*

- kategorizací uznaných ZZP50%+, resp. integračních sociálních podniků,*
- odstupňováním podpory „stavebnicí“ účelových modulů ve struktuře příspěvku.*

*Nezávisle na tom definice sociálního podniku (věcný záměr zákona) a kritéria pro jeho institucionální vymezení příliš akcentují „nepodnikatelský“ segment - proklamují rovnováhu podnikatelského a sociálního aspektu, ale podřizují jej v zásadě neziskovému chování obvyklému v sociálních službách.*

*Chybí koncepce státu - jasné vyjádření směru a politické vůle. Nikdo jasně a srozumitelně neříká, co chce a co nechce, které cesty a směry budou dlouhodobě podporovány a které ne.*

*Vedle koncepce státní podpory a politiky a jejich priorit je nutný i tlak „zdola“ ze strany SP a ZZP, kteří chtějí tuto tendenci naplnit.*

# 8. Integrační personalistika, její obsah a projevy

*Integrační personalistika má dvě úrovně*

*a) základní*

- organizace a nábor personálu se specifickými potřebami - je základní podmínkou úspěšného fungování každého zaměstnavatele znevýhodněných osob, tedy i OZP,*
- přítomnost specializované pozice personalisty s potřebnými kompetencemi (u malých zaměstnavatelů alespoň v kumulaci),*
- speciální nástroje (pracovní úvazky odpovídající specifickým potřebám znevýhodněných zaměstnanců, optimální kombinace a střídání pracovních pozic, zvýšená pozornost hygieně práce a pracovišť, komunikace se zaměstnanci a s jejich ošetřujícím lékařem, se smluvním lékařem, s partnery účastnícími se procesu rehabilitace OZP).*

*b) nadstavbu, kterou je nutno postupně budovat*

- podpora profesního rozvoje a vzdělávání OZP,*

- mírná přezaměstnanost OZP a její využití k profesnímu rozvoji,
- dotační management v oblasti HR,
- podpora sociálního bydlení a doprava do práce,
- využití OZP i pro výkon personalistiky (resp. managementu).

Využití kombinace a) a b) vede ke stabilizaci personálu, která vyrovnává pomalejší růst výkonnosti a náklady personálního rozvoje OZP.

„Vaříme-li (HR a management) z vlastních surovin (lidských zdrojů), musíme výrazně ušetřit (náklady) a nemůžeme nic pokazit“.

Rozvoj integračního sociálního podniku bez rozvoje profesních schopností cílové skupiny a bez integrační personalistiky je neefektivní nebo není vůbec možný.

*Další složky integrační personalistiky*

- Sociální služby - doprovodné, například sociální rehabilitace jako registrovaná služba

Sociální služba nabízená sociálním integračním podnikem přináší větší efekt než „nakoupená“ zvenčí, je přizpůsobená podpoře pracovního uplatnění klienta - zaměstnance.

*Pozn.: Ergotep připravuje společný „tranzitní program“ ve spolupráci s Hamzovou odbornou léčebnou Luže-Košumberk.*

- Spolupráce sociálního integračního podniku se školami. Absolventi speciálních škol jsou výrazně lépe motivovatelní k seberealizaci, trvalému využití získaného potenciálu a k jeho rozvoji. Integrační sociální podniky mají výhodu a potenciál k jejich využití.*

## 9. Komplexní integrace

*Vyšší stupeň - jeho cílem je v průběhu adaptace, před i po samotném pracovním uplatnění nakombinovat mix procesů, který*

- *umožní OZP pracovat i v případě velkých omezení,*
- *podpoří osobní a sociální zázemí,*
- *pomůže k bydlení a k mimopracovní rehabilitaci,*
- *umožní stáže a praxe v reálném pracovním prostředí.*

*Komplexní integrace stojí na výběrově a individuálně (nikoli automaticky) sestaveném osobním plánu v reálném čase a prostoru. V Ergotepu využije tohoto řešení cca 10 % zaměstnancův různých kombinacích podpory (1-5 druhů současně, individuálně „na tělo“).*

*Vlastní zdravotnické zázemí (rehabilitace, ev. EDC)*

- *ERGO-MED s.r.o. dceřiné zařízení schopné poskytovat rehabilitace a fyzioterapii v místě (bez hodinových ztrát času (propustky, cestování),*
- *skladba procedur a vybavení potřebám zaměstnavatele - nikoli systému financování zdravotnictví,*
- *operativní přizpůsobení provozu a personálu.*

## **Problém využití ergodiagnostických center (EDC) v praxi zaměstnavatelů**

- *V současné době existuje 13 center, vybavených technicky v rámci projektu EDOST,*
- *kapacita EDC je v krajích velmi rozdílná, závisí na poptávce a na personální kapacitě,*
- *EDC není plošný zájem, klienti ÚP nevyužijí na plnou kapacitu,*
- *klienti jej často vnímají jako „detektor simulace handicapu“ - tedy nepřátelsky.*

### *2 role EDC*

- *účelová diagnostika na konkrétní pracovní místo, pozici,*
- *obecná diagnostika pro určení zbytkového pracovního potenciálu a další orientaci profesního rozvoje.*

*V současné době je vyřešen částečně problém financování služeb EDC, služeb EDC nevyužívají ani vyspělí a společensky odpovědní zaměstnavatelé, vlivem nekoordinované a nečasné rehabilitace OZP nejsou centra otevřena využití jejich plného potenciálu.*

*O zřízení vlastních EDC mají zájem i některé velké podniky s vyspělým systémem integrace OZP (Škoda Auto), tuto možnost zvažuje i Ergotep.*



# 10. Obchodní pozice a politika integračních sociálních podniků

*Cílem obchodní politiky sociálního podniku není „utopit se“ v běžném konkurenčním prostředí se zátěží nižší ekonomické výkonnosti, ale využít unikátní obchodní nástroje a „vynořit“ se z průměru.*

**Využitelné nástroje:**

**Sociální marketing**

- **korporátní marketing;** společenské image, „značka“ sociálního podniku (obsahem je jméno, verbální a neverbální image, projevy chování dovnitř i vně podniku, společenské projevy, „sebevědomý zaměstnanec = nejlepší reklama“ - to vše tvoří **sociální přidanou hodnotu firmy a její produkce,**
- **produktový marketing;** produkt, služba plní nejen užitek a konzumní roli, ale i sociální užitek (zde pozor na cenový dumping - + nebo - 5 % je hranice, které zákazník ještě důvěřuje ve vztahu ke kvalitě).
- **„brand“ (certifikovaná značka);** zatím spíše příležitost, výhledově poroste význam.

## Využití náhradního plnění

### 3 úrovně

- čistá přefakturace,
- obchodní činnost v rámci podnikání a zaměstnání OZP,
- spojení s produktem sociálního podniku - transparentně.

Žádoucí směr: od ochranných pomůcek, kancelářských potřeb a úklidových prostředků co nejbližší ke „strategickým“ komoditám zákazníka. Příklad velkého koncernu a dodávek „všeobecnému nákupu“ a „produktivnímu nákupu“.

Náhradní plnění do „core byznysu“ je dlouhodobější a vytváří oboustrannou pozitivní závislost. Před tímto krokem je ale nutno kvalifikovaně „přečíst potřeby“ zákazníka a pochopit jeho obchodní filozofii.

Příklad zlepšení image sociálního podniku: „Naše náhradní plnění je vždy spojeno s prací a produkcí našich zdravotně postižených zaměstnanců.“

Vhodné je sestavit a využít „baterii“ obchodních nástrojů - univerzálně nebo stavebnicově - a využít jako prostředek k „win-win“ obchodním vztahům.

# 11. CSR projev podnikání integračního sociálního podniku

*Podstata společenské odpovědnosti z obchodního pohledu: kompenzace negativních dopadů konkrétního podnikání na společnost a prostředí.*

***Jak využít potenciálu CSR ze strany sociálního podniku***

*Zásady:*

*Tematická spojitost obsahu s byznysem partnera*

- *nalezení „společné řeči a zájmů“ - lze získat např. z výročních zpráv společností,*
- *opakování intervencí „od jednorázové pomoci nebo zakázky k trvalé win-win spolupráci“,*
- *nalezení relevantních partnerů (osob) v managementu,*
- *potřebný čas zpravidla 1-2 roky - klíčové je najít prostor a předložit realizační projekt (sám korporátní partner to „neumí“ a nevymyslí).*

*Cílem je najít klíčové partnery a uplatnit u nich maximum specifických obchodních nástrojů integračního sociálního podniku. Tyto nástroje lze uplatnit především v tuzemsku ( s výjimkou případů velmi „silného produktu“). Příkladem je spolupráce ERGOTEPu s Poštovní spořitelnou nebo ČSOB.*

# 12. Legislativní rámec podpory „chráněného“ trhu práce (ZP50%+) a sociální integrační podnikání.

## *Aktuální situace*

- *Status quo zákona o zaměstnanosti*
- *legislativní změny v procesu schvalování (2018)*
- *diskutované další změny v návrhu*
- *věcný záměr zákona o sociálním podniku*

## *Pozitiva, rizika a hrozby projednávaných a navrhovaných změn legislativy:*

- *zjednodušení administrativy na obou stranách (pozitivní),*
- *změna kritérií podpory z kvantity na kvalitu (pozitivní, ale nutno dopracovat do exekutivy),*
- *katalyzátorem je nutnost změnit princip a přístupy, vč. změny informačního systému a přístupu a pohledu lidí (exekutiva i příjemci podpory),*

- využitelná část ze 4letého volebního období (2,5-3 roky) neumožňuje prosadit složitější a hlubší změny legislativy (negativní - brzda),
- nestačí pouze změny ZoZ (návaznost na systémy sociální a koordinaci rehabilitace) - komplikuje návrhy změn.

**Projednávané návrhy (změna části 3, § 75-78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):**

- je nezbytné doplnit prováděcí předpis a/nebo metodiku o podrobnější postupy ke zpracování ročních zpráv a využívání veřejného seznamu,
- výroční zpráva musí nezpochybnitelně a kvalitně zachytit PROCESY, nikoli „kritéria“ chování zaměstnavatele zdravotně postižených (integračního sociálního podniku).

*Směr dalšího vývoje legislativy musí akceptovat vícerozměrné vnímání zaměstnavatele zdravotně postižených (integračního sociálního podniku)*

- zaměstnanost znevýhodněných + osobní rozvoj CS + kvalita podnikání,
- tato hlediska nemůže posoudit a zajistit „jen“ MPSV ČR a ÚP ČR,

- *v systému uznání plus výročních zpráv musí být založeny prvky pro kvalitativní hodnocení procesů a pro hodnocení synergie nástrojů.*

*Pozn.: jedná se o analogii např. u start-up projektů s venture kapitálem, v jednodušším a jednotném pojetí.*

### **Věcný záměr zákona o sociálním podniku**

- *cílem musí být kromě vyjasnění definic, pojmů především vytvořit základ pro zvýšení samostatnosti, podnikavosti a nezávislosti podnikatelských aktivit s transparentním společensky odpovědným obsahem a dopadem,*
- *stávající projednávaný návrh klade důraz na správní proces (statut, veřejný registr) plus eventuelní benefity, nikoli na hodnoty a na kvalitu společenského prospěchu = špatně.*

### **Zdroje financování podpory a rozvoje**

- *Konzervativní formou obligatorních nebo účelově vázaných příspěvků (nejen pozitivní, ale demotivační účinek),*
- *vyšší míra využití slev na odvodech = snížení nákladů práce OZP a znevýhodněných,*
- *problém doby uplatnění (trvale, dočasně, s degresí apod.),*

- v zahraničí hojně využívané modely daňových slev (i ve více úrovních),
- daňové slevy možné i v kombinaci s finančními a rozvojově - investičními nástroji,
- námětem může být i smíšený mimorozpočtový zdroj (fond) využívající kombinace veřejných, privátních „goodwill“ prostředků, včetně využití principu svépomoci samotných sociálních podnikatelů.

### **Zákon o zadávání veřejných zakázek - novela 2016**

- Zrušení výjimek (zhusta zneužívaných) pro ZZP50%+,
- zákon ustupuje od výhradní role kritéria ceny,
- větší důraz na společensky odpovědné zadávání,
- trvá riziko „cenového dumpingu“.

Negativní znaky dopadů novely v podobě obav zadavatelů (formulace „bezpečných“ kritérií pro napadení zadavatele „zevnitř i zvenčí“). Absolutní nedostatek příkladů dobré praxe - deklarace a osvěta nestačí jako přesvědčovací argument.



## **Problém posouzení míry zdravotního postižení pro trh práce**

- *Skupina OZZ byla necitlivým rozhodnutím v roce 2011 fakticky diskriminována,*
- *ani současné zahrnutí do okruhu OZP s poloviční podporou oproti invalidním zaměstnancům není objektivní a spravedlivé k většině těchto zaměstnanců a uchazečů,*
- *současný postoj MPSV má za cíl najít systém, který „vyčistí“ skupinu OZZ a rozdělí ji na dvě skupiny*
  - a) zdravotně postižené (fakticky převážně ID 1. stupně),*
  - b) obecně znevýhodněné pro podporu ostatními nástroji APZ.*

*Bez plošného uplatnění diagnostických metod (EDC, BD a další) a individuálního přístupu, ev. s využitím pracovní rehabilitace navazující na sociální služby nelze očekávat posun k lepšímu.*

# 13. Diskuse, shrnutí hlavních okruhů

- *Návrhy legislativních změn*
- *Posuzování OZP pro volný a chráněný trh práce*
- *Zefektivnění podpory OZP na chráněném trhu práce*
- *Diferenciace podpory zaměstnavatelů OZP*
- *Potřebnost kooperace se speciálním školstvím*
- *Sociální marketing, sociální přidaná hodnota*
- *Sociální služba - Pracovní rehabilitace v praxi*
- *Zdravotní rehabilitace a ergodiagnostika*



## 14. Závěr

*Po uskutečněných diskusích došlo ke shodě ve vnímání realit integračních sociálních podniků v ČR.*

*Primární rolí je být „zaměstnavatelem OZP“, ale plnohodnotný integrační sociální podnik musí plnit i další společenské role, jelikož současná situace z hlediska věcného i finančního je dlouhodobě neudržitelná.*

*Znaky ISP:*

- integrační personalistika*
- organizace doprovodné sociální služby*
- schopnost propojit systém integračního zaměstnávání a (nejen) speciální školství*
- Komplexní integrace*
- Zdravotní rehabilitace, ergodiagnostika*

*Tyto znaky, alespoň částečně, jsou sociální podniky schopny poskytovat OZP v rámci stávajících státních příspěvků.*

*Máte zájem o účast na „Roundtables“, diskusích u kulatých stolů s odborníky v oblasti sociální ekonomie, organizované vzdělávacím centrem Ergoeduka?*

*Neváhejte nás kontaktovat:*

**[www.ergoeduka.cz](http://www.ergoeduka.cz)**

**[info@ergotep.cz](mailto:info@ergotep.cz)**

**[www.scmvd.cz](http://www.scmvd.cz)**

**[ozp@scmvd.cz](mailto:ozp@scmvd.cz)**

*Těší nás, že jste si stáhli tento E-book.*