

# Sociální podnikání jako příležitost pro uplatnění starších osob na trhu práce



Lenka Holasová

## ABSTRAKT

Tento článek tvoří sumarizaci mé diplomové práce, v níž jsem si dala za cíl zjistit možnosti zaměstnávání starších osob v sociálních podnicích v České republice.

V teoretické části byla popsána definice sociálního podnikání, jeho legislativní ukotvení spolu s příklady podniků v Evropě a v České republice. Starší osoby byly vymezeny podle svých charakteristik a také podle možného propojení s dlouhodobou nezaměstnaností.

Empirická část se věnovala celkové situaci starších osob v sociálních podnicích a dále možným ovlivňujícím faktorům jejich zaměstnanosti v tomto druhu podniků. Výzkumná řešerše přinesla zjištění, že vybraná cílová skupina patří k nejohroženějším na trhu práce a že se současně jedná o jednu z nejméně podporovaných a sledovaných skupin nejen v sociálních podnicích. Osoby 50+ však s největší pravděpodobností budou v budoucnosti tvořit důležitou skupinu na trhu práce. V závěru práce se tedy klade důraz na změnu pohledu na cílovou skupinu a na nezbytnost jejich podpory nejen v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, ale zejména na využití příležitosti zaměstnávání takových osob v sociálním podnikání.

## ABSTRACT

This article is a summary of my master's thesis. The aim was to find out possibilities of elderly people employment in social businesses in the Czech Republic.

The theoretical part described a social entrepreneurship, defined it and gave its legal frame and examples of such businesses in Europe and in the Czech Republic. The elderly was defined according to their characteristics and also according to the possible link to long term unemployment.

The empirical part of the thesis focused on the overall situation of the elderly in social businesses and on factors possibly affecting their employment in this kind of businesses. It was found out in the research that the selected target group is one of those most at risk on the labour market. At the same time, this group is one of the least supported and monitored not only in the social businesses. However, persons 50+ may become a significant group on the labour market in the future. The final part of this thesis stresses out that it is vital to change our point of view on this target group and their support on the field of active labour market policy, but, above all, to make use of the opportunity to employ these people in social entrepreneurship.

## ÚVOD

Stárnutí populace se stalo již celosvětovým problémem, který se řeší v dnešní moderní společnosti. S tímto fenoménem je spjat ekonomický vývoj společnosti, k němuž se váže i zaměstnávání starších osob. Avšak problematika postavení těchto osob na trhu práce se do povědomí lidí dostává až v posledních letech. Z demografických údajů totiž vyplývá, že za několik desetiletí se bude celá evropská společnost potýkat s možnými závažnými důsledky stárnutí populace, mezi které patří především výrazný přesun velké části populace z ekonomicky aktivních obyvatel do skupiny ekonomicky neaktivních a také posun vysokého počtu pracovních sil do vyšších vě-



kových skupin. Bohužel statistické údaje dokazují, že tyto osoby nejčastěji patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Uvedená skutečnost je spjata i s určitými negativními postoji společnosti, které znesnadňují jejich uplatnění na trhu práce a způsobují tak zařazení této skupiny mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce.

V zájmu ekonomického rozvoje společnosti a využití zkušenostního potenciálu i starších pracovníků by bylo vhodné klást důraz na to, aby se našly vhodné prostředky, kterými by se docílilo zlepšení jak současného, tak budoucího postavení starších osob na trhu práce, a prodloužil by se tak jejich pracovní život. V tomto ohledu se zvyšuje povědomí o technikách a metodách Age managementu, ale také o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby již vyloučené z trhu práce. Další možnou podporu cílové skupiny představuje i sociální podnikání, jež se za poslední desetiletí neustále rozšiřuje.

## SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Sociální podnikání bylo ještě donedávna považováno za obtížně definovatelné. Panovaly obavy, že představuje zejména dobročinné aktivity korporací. Sociální podnikání je v různých kontextech chápáno odlišně a existují různé přístupy k jeho definování. Z této nepřesné definice vyplývají značné komplikace pro výzkum a možnosti mezinárodního srovnání (Dohnalová, 2015).

Dle Vyskočila (2014) v současné době získává sociální podnikání na popularitě a zvedá zájem akademické i odborné veřejnosti. A to jak ve světě, tak i v České republice. Pod tímto pojmem jsou sice často vnímány neurčité činnosti, vždy však, jak je patrné z názvu, sociálně orientované a veřejně prospěšné, které mohou být považovány až za univerzální řešitele společenských problémů.

Sociálním podnikem se rozumí „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 základních dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu — ekonomického, sociálního a environmentálního“ (Tessea, 2017).

Pojem sociální podnik se používá, i když v současné době nemá v České republice právní úpravu. Tímto pojmem se nazývají subjekty různých právních forem, včetně organizací občanského sektoru vykonávajících soustavné ekonomické aktivity. Vznikají také instituce, které šíří myšlenku sociálního podnikání a podporují sociální podniky, stejně jako jednotlivci, kteří sami podnik zakládají (Dohnalová, 2015).

## CHARAKTERISTIKA STARŠÍCH OSOB NA TRHU PRÁCE

V literatuře se setkáváme již s definicí starších osob nad 40 let, ale nejčastěji se jedná o osoby 50+. Tato cílová skupina spadá do skupiny, u níž je zvýšena péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Toto označení se týká ekonomicky aktivních osob starších 50 let věku až osob, které dosahují věku pro odchod do starobního důchodu (Steinichová, 2010).

Podle střední varianty prognózy demografického vývoje zveřejněného ČSÚ bude v roce 2101 průměrný věk obyvatel České republiky kolem 50 let. Počet obyvatel se



bude stále snižovat až na hodnotu 7,68 milionu obyvatel, z nichž třetinu budou tvořit lidé nad 65 let. Pro srovnání byl v roce 1990 v České republice průměrný věk 36,3 let a lidé nad 65 let představovali 12,5 % populace. Podle těchto čísel se lze domnívat, že dochází k zásadním proměnám společnosti. Trendy souhrnně nazývané termínem stárnutí populace představují jednu z nejzásadnějších změn, které bude Evropa v následujících dekádách čelit. Česká republika přitom představuje jednoho z pomyslných lídrů v oblasti populačního stárnutí. Při současné míře porodnosti se tak řadí mezi jednu z nejpomaleji rostoucích populací na světě a zároveň mezi ty, které rovněž nejrychleji stárnou (Hasmanová, Marhánková in Sokáčová, 2014).

V České republice se generace 50–64 let snaží udržet na trhu práce do důchodového věku. I když celkové statistiky o zaměstnanosti osob v České republice jsou velmi příznivé, např. celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2016 meziročně zvýšila o 111,0 tis. osob a činila 72,9 %, tj. nejvíce od začátku výběrového šetření v roce 1993 (ČSÚ, 2017).

Při ztrátě zaměstnání ve věkové kategorii 50+ je daleko obtížnější nalézt nové zaměstnání, což dokazuje i to, že polovina respondentů/tek (ve věku 50–64 let) výzkumu Alternativy 50+ z roku 2014 o „postavení osob 50+ na trhu práce“ byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok). Podle MPSV z roku 2012 tvořily z kategorie uchazečů o zaměstnání ve věku nad 55 let 22,7 % osoby dlouhodobě nezaměstnané. Dle statistiky ČSÚ za rok 2016 tvoří počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let téměř 34 %, což dokazuje i jejich zvyšující se procentuální zastoupení.

Rostoucí nezaměstnanost u této věkové kategorie může mít různé příčiny. Nezávažnější je současná situace na trhu práce. V roce 2014 připadlo zhruba 45 000 volných pracovních míst na necelých 600 000 uchazečů o zaměstnání a v roce 2016 na 400 000 uchazečů připadlo téměř 150 000 volných pracovních míst. I když se nabídka volných míst zvýšila vůči uchazečům o zaměstnání, stále zůstává schodek přes 250 000 (Šimandlová, 2014). Z tohoto faktu lze předpokládat, že je těžké pro kohokoli najít si nové zaměstnání.

Ze statistických údajů lze tedy vyčíst, že tyto osoby nejčastěji patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Tato skutečnost je spjata i s určitými negativními postoji společnosti, což znesnadňuje jejich uplatnění na trhu práce a způsobuje tak zařazení této skupiny mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce.

## CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem mé práce bylo přinést ucelený pohled na zaměstnávání osob 50+ v sociálním podnikání.

Výzkumné šetření tvořil předvýzkum, expertní rozhovory s osobami z Úřadu práce ČR a MPSV a sekundární analýza dokumentů zabývajících se sociálním podnikáním a problematikou cílové skupiny osob 50+.

Předvýzkum byl zaměřen na adresář sociálních podniků, aby bylo možné vyselektovat podniky s dlouhodobě nezaměstnanými.

Dle aktuálního adresáře Českého sociálního podnikání se na dlouhodobě nezaměstnané zaměřuje 80 sociálních podniků. Z toho již 11 podniků zaniklo, 8 odkazů na podniky se opakovalo, takže celkem z nich vyšly 3 sociální podniky, 23 podniků se zaměřuje na zdravotně postižené a 6 na duševně nemocné.



Z adresáře sociálních podniků se na dlouhodobě nezaměstnané zaměřilo 32 podniků, z nichž nejvyšší počet tvořila cílová skupina mládeže po odchodu ústavu (7), Romové (6) či jiné cílové skupiny (12), například po výkonu trestu, matky samoživitelky, osoby pečující o své blízké, ženy po mateřské dovolené nebo osoby po vyléčení závislosti.

Z celkového počtu uvedlo pouze 5 podniků i skupinu dlouhodobě nezaměstnaných 50+.

Při průzkumu zakládajících dokumentů společností a studiu jejich poslání a cílů bylo zajímavé zjištění, že 5 podniků z adresáře na stránkách Českého sociálního podnikání cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaní dále již nezmiňovalo ani nijak nedeklarovalo dodržování principů sociálního podnikání. Na webových stránkách podniků nebyla ani zmínka o jejich statutu sociálního podniku. Prohlašovali se jen za firmu (nejčastěji s. r. o.) a podávali stručné informace o produktu.

## VÝSLEDKY

V rámci šetření této cílové skupiny byly osloveny osoby na úřadech práce, MPSV a na oborech MPSV pro Evropské sociální fondy, dále byli přizváni k výzkumnému šetření ambasador Alternativy 50 a ředitelka organizace 3P (people-profit-planet) a také administrátorka webové stránky Českého sociálního podnikání. Pro zachování anonymity nejsou uvedena jména těchto osob a jejich iniciály pro případ možného dohledání byly změněny.

Informace, které tyto osoby poskytly, byly v rámci cílové skupiny téměř shodné. Na tuto cílovou skupinu se nezaměřuje žádný sociální podnik a na úřadech práce nabídky pro tuto cílovou skupinu nejsou ani nijak uvedeny, a to z důvodu možné diskriminace. Tyto důvody jsou zde dále rozepsány.

Z předvýzkumu adresáře sociálních podniků bylo zřejmé, že osoby 50+ tvoří vlastní cílovou skupinu. V rámci „Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR“ (z roku 2015) bylo zjištěno, že 57 sociálních podniků zaměstnávalo dlouhodobě nezaměstnané, což tvořilo 38 % sociálních podniků z dotazníku. Avšak integrační sociální podniky zaměstnávají několik cílových skupin najednou, tudíž celková čísla z cílových skupin přesahovala počet sociálních podniků. Z tohoto důvodu je i velice těžké určit, zda sociální podniky nemohly spojit více cílových skupin i v rámci jednoho zaměstnance (kombinace zdravotně postižený a dlouhodobě nezaměstnaný). Ze šetření vývoje sociálních podniků vyplývá, že se také snižuje procentuální část zdravotně postižených a zvyšuje se procentuální část cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Díky e-mailové korespondenci s osobami z úřadu práce odpověděl na prosbu o sdělení informací k zaměstnávání osob 50+ v sociálních podnicích Mgr. L. C., metodik projektu „Efektivní služby zaměstnanosti“, oddělení zprostředkování a poradenství, odbor zaměstnanost.

*„Úřad práce České republiky prostřednictvím svých pracovišť blíže nesleduje zaměstnavatele osob starších 50 let. V souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů se však Úřad práce České republiky zabývá řešením zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (Blíže tuto oblast upravuje Část třetí*

*zákona o zaměstnanosti, Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce, § 79 až § 83). V případě této kategorie zaměstnavatelů existuje Katalog organizací zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných.“*



Pan C. dále v korespondenci odkazoval na informace o osobách se zdravotním postižením, a to s odvoláním na portál MPSV, kde je možné zjistit organizace, jež se zaměřují na realizaci sociálních podniků.

Z úřadu práce dále odepsala Mgr. D. Z. z Oddělení zprostředkování a poradenství.

*„Z úřadu práce máme zkušenost zejména se sociálními podniky, které se zabývají cílovou skupinou OZP. Obecně však platí, že klienty posíláme pouze k zaměstnavatelům (a tedy i do sociálních podniků), kteří ohlásili volné místo a poptávají pracovníky. V hlášení volného místa není však možné vyspecifikovat věk zaměstnance — to by bylo diskriminační.“*

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí se uskutečnil rozhovor s Ing. M. H., projektovou manažerkou z Oddělení podpory projektů v oblasti sociální integrace a veřejné správy a odboru Podpory projektů.

*Východiskem rozhovoru bylo, že „ve výzvách, které podporují vznik a rozvoj sociálních podniků v Operačním programu Zaměstnanost, zatím nebyly cílovou skupinou osoby 50+. Respektive 50+ mohou být, ale zároveň musí být z cílových skupin, které podporují výzvy, např. osoby se zdravotním postižením, osoby dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané.“*

V rámci další e-mailové korespondence byly předány shodné informace i od Mgr. L. J., projektové manažerky, zodpovědné osoby pro již proběhlou výzvu „Podpora sociálního podnikání“, č. 03\_16\_067. Paní J. navíc odeslala databázi projektů sociálního podnikání, které byly podpořeny v minulém operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Z této databáze bylo zřejmé, že dotaci čerpalo 120 sociálních podniků. V rámci evaluace celého operačního programu bylo možné dále zjistit, že ze 120 sociálních podniků je v současnosti ekonomicky aktivních 70.

Z tabulek bylo možné dále vyčíst, že nejčastěji zastoupenou cílovou skupinou, kterou sociální podniky během podpory z OP LZZ zaměstnávaly, jsou osoby se zdravotním postižením. Ty byly zastoupené v 64 % podpořených podniků. Druhou nejčastěji zastoupenou skupinou jsou pak osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané (zastoupené v 57 % podniků). Jak je z čísel patrné, podniky zaměstnávaly více cílových skupin najednou, tudíž není možné přesně zjistit, kolik zaměstnanců tvořili pouze dlouhodobě nezaměstnaní bez dalšího znevýhodnění. V rámci výzkumu nebyla zjišťována věková kategorie zaměstnanců, tudíž nelze ani určit, zda podniky zaměstnávají osoby nad 50 let.

Projekty v tomto operačním programu (OP LLZ) se však zaměřily zvláště navzdělávání osob 50+ se zaměřením na vzdělávání (s důrazem na přípravu na pohovor, psaní CV nebo na podporu sebevědomí apod.) či přímo na rekvalifikaci (nejčastěji rekvalifikace na pracovníka v sociálních službách).

Jak již bylo zmíněno výše, v zaznamenané korespondenci či v rozhovorech byl doporučen odkaz na organizaci P3 a portál České sociální podnikání.



Na toto doporučení byla oslovena zakladatelka organizace P3 a expertka na sociální podnikání ve společnosti TESSEA ČR, z. s. Na otázku o zaměstnávání osob 50+ v sociálních podnicích odpověděla následovně: „*Nevím o nikom, kdo by zaměstnával specificky tuto cílovou skupinu. Ani pouze dlouhodobě nezaměstnané. Vzhledem k nedostatku pracovních sil i sociální podniky řeší dnes vše mixem zaměstnanců. Tzn. kde byli ještě před dvěma lety např. pouze neslyšící, už dnes najdete i jiné ZP. Pokud máte svou práci zaměřenou na některou cílovou skupinu, budete to mít docela problematické.*“

Pro možné další informace byla dále kontaktována ambasadorka pro sociální podnikání pro Prahu a Středočeský kraj, jelikož v rámci vyhodnocení sociálních podniků je největší počet podniků v těchto krajích.

Tato ambasadorka doporučila dalších 5 sociálních podniků, z nichž pouze jeden zaměstnával jednu osobu 50+, avšak bez jakéhokoliv znevýhodnění (ani sociálního znevýhodnění). Zbylé sociální podniky zaměstnávaly osoby nad 50 let před více než 5 lety a jako nejčastější důvod dalšího nezaměstnávání této cílové skupiny byly odchody do jiného zaměstnání či odchod do předčasného důchodu.

Z veškerých informací vyplynul závěr, že je nemožné vytvořit plánované rozhovory s dlouhodobě nezaměstnanými osobami ve věku 50 let vzhledem k jejich nízkému počtu. Nedostatek respondentů by vedl k nízké reliabilitě a validitě výzkumné rešerše.

Nízký počet respondentů vznikl z důvodu nízkého zaměstnávání těchto osob v sociálních podnicích. Příčinou mohou být i cílové skupiny sociálních podniků, které se stále ze dvou třetin zaměřují na zdravotně postižené, a to kvůli výhodám jako např. náhradní plnění, příspěvek na vytvoření místa nebo na mzdu včetně pojištění.

Tyto výhody, zvláště pak příspěvek na mzdu včetně pojištění, mohou však vzniknout i pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaní nad 50 let. Mimo tyto příspěvky je možné vytvořit veřejně prospěšné práce či veřejnou službu. Zvláště pak Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR (ÚP ČR) se snaží tuto cílovou skupinu podpořit nejrůznějšími způsoby, ať už jde o motivační kurzy, sdílená místa, společensky účelná pracovní místa nebo rekvalifikace.

Jedna z cest, která se v praxi osvědčuje, vede přes cílené poradenství nebo například příspěvky na mzdy a na zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou taková místa vytvořit, mohou od ÚP ČR získat příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance maximálně do výše 15 000 Kč měsíčně (včetně pojištění), a to po dobu šesti měsíců až jednoho roku (§113 zákon č. 435/2004 Sb.). V rámci připravovaných legislativních změn počítá MPSV s prodloužením doby v případě lidí starších 55 let až na 24 měsíců). V případě, že zaměstnají uchazeče nad 55 let, může se částka vyšplhat až na 24 000 Kč.

V rámci projektů výzvy OPZ z ESF je mnoho projektů zaměřeno na vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných (v některých projektech už tuto cílovou skupinu tvoří osoby nad 45 let). Projekty jsou často zprostředkovány úřady práce. Projekty jsou však pouze zaměřeny na sociální poradenství, aktivizační a rekvalifikační kurzy. Podporují tak pouze kvalifikaci nezaměstnaných, nikoliv však i jejich pracovní schopnosti. Tyto schopnosti a návyky mohou být však ohroženy, jelikož nejsou nijak podporovány. V této době se z nezaměstnaných stávají nezaměstnatelní.

Z výzkumu organizace Alternativa 50+ (2014) vyšlo najevo, že rekvalifikace byly považovány pro respondenty (osoby nad 50 let) za nedostupné. Dotazovaní si stěžo-

vali, že jim je úřad práce sám aktivně nenabízí, a jestliže se po nich sami ptali, nebyly jim rekvalifikační kurzy ve většině případů zpřístupněny. Problém také respondenti viděli v návaznosti na trh práce a v uplatnitelnosti po ukončení rekvalifikačního kurzu.

Pro výzkumnou rešerši bylo však důležité zjistit, proč je tato cílová skupina opomíjena, zda je vůbec reálné vytvořit sociální podnik pro osoby 50+, a v neposlední řadě zjistit, jaké jsou potřeby této cílové skupiny a kdo ji dle určitých charakteristik může tvořit. Proto další část výzkumné rešerše je zaměřena na zodpovězení těchto otázek.

Sekundární analýza dat byla zaměřena na porovnání výstupů z předvýzkumu s výstupy ze sekundární analýzy.

Cílová skupina je rizikovou skupinou mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Z pohledu úřadu práce se jedná o znevýhodněnou skupinu, které je nutné nabídnout vyšší podporu vůči jiným skupinám. Výzkumy však dokazují, že se jedná pouze o určitou iniciativu bez skutečné podpory a výsledků. Osoby 50+ vnímají úřad práce spíše jako formální instituci, kam se přihlásí jako nezaměstnaní a pobírají v podpůrčí době dávky. Pro tuto cílovou skupinu je tedy rozhodující, jak si dokážou sami najít zaměstnání, ale i možnou rekvalifikaci. Ne všechny dostupné rekvalifikace mohou být pro uchazeče o zaměstnání relevantní, a tudíž je pro ně nutné hledat i mezi nedostupnými rekvalifikacemi, které nespádají pod úřad práce.

Financování sociálních podniků je dle statistik nejčastěji spojeno s cílovou skupinou zdravotně postižených kvůli finančním výhodám spojeným s touto skupinou. Integrovaný sociální podnik by byl však vhodný i pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Mezi hlavními záměry podniku by tak byla podpora pracovních návyků (vstávání každý den ve stejnou dobu, docházení do práce každý pracovní den apod.), podpora socializace, a zvláště pak podpora motivace k hledání nového pracovního místa. Pokud sociální podnik sestaví reálný business plán, je možné fungovat i bez podpory dotací, jak dokazují příklady dobré praxe. Tyto podniky zaměstnávají dlouhodobě nezaměstnané a potřebovaly pouze dotaci na založení podniku.

Veškeré výsledky výzkumného šetření tak potvrdily možnost uplatnění cílové skupiny v sociálním podnikání. Zůstává však otázka motivace těchto osob pracovat v sociálním podniku, ale i jejich celková motivace a naděje na znovuzískání pracovního místa či pozvednutí jejich sebevědomí k uplatnění na trhu práce. Pro rozšíření tohoto článku by bylo vhodné obrátit se na další organizace podporující osoby 50+ a zjistit, zda by tyto osoby měly zájem o práci v sociálním podniku, a případně určit jejich potřeby a motivační prvky. Tyto otázky by však byly důležité nejen pro zaměstnávání v sociálním podniku, ale i pro jejich reintegraci na otevřený trh práce.

Výsledky by měly vést ke zjištění, zda by tato cílová skupina byla vhodná pro sociální podnikání. Na závěr je však nutné doplnit, že dle antidiskriminačního zákona nemohou být osoby vybírány dle věku, a tak by mohlo být zaměstnávání osob 50+ vnímáno jako pozitivní diskriminace této skupiny. Zůstává však otázka, zda podporu této cílové skupiny lze klasifikovat jako pozitivní diskriminaci, nebo zda se jedná pouze o podporu znevýhodněné skupiny, kterou takto definuje i úřad práce mezi cílovými skupinami uchazečů o zaměstnání přednostně zařazovaných do nástrojů APZ. Dle výzev z ESF musí znevýhodněné osoby z cílové skupiny (např. nově právě i skupina osob 50+) tvořit 30 % všech zaměstnanců v sociálním podniku. Pokud by tedy





osoby byly zaměstnány v tomto poměru, nejednalo by se o pozitivní diskriminaci, ale pouze o podporu této skupiny.

## ZÁVĚR

Výsledky výzkumného šetření potvrdily možnost uplatnění cílové skupiny v sociálním podnikání. Starší osoby na trhu práce patří současně mezi jednu z nejméně podporovaných a sledovaných skupin. Tuto nízkou podporu může potvrdit i samotné výzkumné šetření, které poukázalo na nízké zastoupení zaměstnaných osob 50+ a dále na neexistenci samostatného zaměření sociálního podniku na tuto skupinu. Toto zjištění je doloženo i faktem, že vybraná cílová skupina patří k nejohroženějším na trhu práce, i vzhledem ke stárnutí populace a ke zvyšování důchodového věku.

Přestože existuje několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, chybí dostatečná podpora a práce s motivací těchto osob k reintegraci na trh práce. Lze se domnívat, že práce s motivací je rozhodující zvláště po uplynutí 3 měsíců v nezaměstnanosti, kdy osoba ztrácí sebevědomí a aktivně se již nesnaží o získání nového pracovního místa. Dále lze dospět k názoru, že dalším problémem je návaznost a uplatnitelnost po ukončení rekvalifikace. I když byla zvýšená kvalifikace jedince, nebyly podpořeny jeho pracovní návyky, jež mohly v dlouhodobé nezaměstnanosti zcela zaniknout.

Z výzkumné rešerše můžeme dospět k těmto závěrům — pro cílovou skupinu osob 50+ by bylo vhodné vytvořit integrační sociální podniky, které by zaměstnávaly dlouhodobě nezaměstnané nejen ve starším věku. Tyto podniky by uspěly zvláště v regionech s nejvyšší nezaměstnaností, tedy v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Podniky by tak pomáhaly těmto osobám ke zvýšení sebevědomí, k obnově pracovních návyků (a tím i k řešení sociálního problému) a zároveň by přispěly ke snížení finančních nákladů státu v oblasti sociální politiky. Tato práce se proto věnovala i shrnutí teoretického základu pro založení nového sociálního podniku s ohledem na potenciál a limity cílové skupiny.

Výsledky mimo jiné potvrzují potřebu další podpory starších osob v sociálním podnikání, které je zatím vnímáno jako alternativní typ podnikání, ale v budoucnosti může výrazněji ovlivnit postavení osob 50+ na trhu práce a otevřít tak další možnosti zaměstnávání nejen této cílové skupiny.

I když se nacházíme v době s nejnižší nezaměstnaností za posledních 25 let, tento stav nebude trvalý, a je tedy dobré se připravit na možnou recesi a vnímat integrační sociální podnik nejen jako jeden z nástrojů APZ, ale i jako možnou prevenci proti zvýšené nezaměstnanosti. Jak bylo řečeno výše, osoby 50+ budou hrát v budoucnosti klíčovou roli na trhu práce a na zaměstnavatelích bude, aby si své zaměstnance udrželi. K tomu bude směřovat i změna pohledu na cílovou skupinu z rizikové skupiny na trhu práce k atraktivní skupině. Lze se domnívat, že se na cílovou skupinu bude moci pohlížet i jako na „hybnou sílu“ ekonomiky. Tato skupina totiž má často již děti mimo domov, více než 14 let do starobního důchodu (navíc důchodový věk se stále zvyšuje) a patří mezi loajální zaměstnance s možností větší flexibility.

Jak již bylo řečeno, integrační sociální podnik by mohl být v blízké době součástí aktivní politiky zaměstnanosti, čímž by mohl ulehčit práci a zátěž úřadům práce. Na tyto podniky by se tak mohla převést odpovědnost za individuální kariéerní poraden-



ství, ale i možnost rekvalifikace či dalších vzdělávacích kurzů a výcviků. Je tedy otázkou času, kdy se sociální podniky stanou neoddělitelnou součástí české společnosti.



## LITERATURA

- ČSÚ. 2017. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce — podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti* (stav k 31. 12.). [online]. [Cit. 8. 4. 2017]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?\\_af=page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v172&c=v3-3\\_RP2016&v=v166\\_\\_null\\_\\_null\\_\\_null](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_af=page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM10&str=v172&c=v3-3_RP2016&v=v166__null__null__null).
- DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. 2015. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.
- SOKAČOVÁ, Linda. 2014. *Stárnutí populace jako výzva: age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. Praha: Alternativa 50+, 2014. ISBN 978-80-905711-0-5.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. 2010. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠIMANDLOVÁ, Nikola, ed. 2014. *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+*. Praha: Alternativa 50+, 2014. ISBN 978-80-905711-2-9.
- TESSEA. 2017. *Principy a definice: České sociální podnikání*. České sociální podnikání. [Online] [Cit. 28. 3. 2017]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>
- VYSKOČIL, Marek. 2014. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020; Sociální podnikání*. [Online] [Cit. 16. 4. 2017]. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_vyskocil\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf)