

Sociálně výrobní družstva

– součást družstevního hnutí
a sociální ekonomiky

Eva Laurelii



Sociálně výrobní družstva – součást družstevního hnutí a sociální ekonomie

autor
Eva Laurelii (Kooperativ Konsult)

Obsah

Sociální výrobní družstva	3
Sociálně výrobní družstva v souvislostech	4
Koncept zisku	5
Sociálně výrobní družstva ve Švédsku	6
Vstup do EU a reforma psychiatrické péče	8
Vytváření sítí a národní informační projekt	8
Období tvorby projektů	9
Role centrální správy ve vývoji sociálně výrobních družstev	10
Role místní samosprávy	11
Družstva vytváří možnosti	12
Přehled sociálně výrobních družstev a podobných organizací	13
Asociace, programy a lidské zdroje	14
1. Sociálně výrobní družstva	18
1A. Podnikatelská sociálně výrobní družstva	18
1B. Sociálně výrobní družstva, ostatní	19
1C. Sdružená sociálně výrobní družstva	20
2. Místní komunální podnikání	21
3. Sociální výrobní podniky provozované asociacemi	22
Organizační principy pro sociálně výrobní družstva	22
Formy uspořádání	22
Financování organizace	23
Analýzy a diskuse	31
Podmínky družstevnictví ve Švédsku jako metoda pro začleňování znevýhodněných osob na trhu práce	31
Kritické faktory	38

Tabulky

Tabulka 1. Počty přidělených mzdových příspěvků, atd.	14
Tabulka 2. Rozložení pracovní síly.	14
Tabulka 3. Členství	14
Tabulka 4. Členské skupiny.	15
Tabulka 5. Obchodní koncepty a aktivity.	15
Tabulka 6. Obrat	16

Sociálně výrobní družstva

Sociálně výrobní družstva jsou součástí celosvětového družstevního hnutí. Myšlenka družstevní organizace je založena na nezávislosti, soběstačnosti, samostatnosti a solidarity mezi zvýhodněnými a znevýhodněnými – myšlenkách pocházejících z 19. století. Družstva začínají skupinou společných potřeb, které mohly být uspokojeny prostřednictvím ekonomických aktivit, na kterých se členové podílejí jako spotřebitelé, výrobci nebo pracovníci. Členové sdílejí vlastnictví a zodpovědnost metodou *jeden člen, jeden hlas*. Družstva jsou autonomní, nezávislé podniky, do kterých členové dobrovolně přispívají, a členství v nich je otevřené pro všechny.

Jako definice a popis družstva jsou obvykle používána následující:

Družstvo je autonomní asociace osob dobrovolně se spojujících, aby čelily svým každodenním ekonomickým, sociálním a kulturním potřebám a cílům.

Družstva jsou založena na hodnotách svépomoci, zodpovědnosti, demokracie, rovnosti, poctivosti a solidarity. Díky tradici svých zakladatelů věří členové družstev v etické hodnoty jako jsou čestnost, otevřenost, sociální odpovědnost a péče o ostatní.

Družstevní principy jsou směrníci, dle které uvádějí družstva své hodnoty v praxi:

- Dobrovolnost a otevřené členství.
- Demokratická kontrola členů.
- Ekonomické příspěvky členů.
- Autonomie a nezávislost.
- Vzdělávání, školení a informace.
- Spolupráce mezi družstvy.
- Zájem o společnost.¹

Pro praceneschopné a další, kteří neměli šanci pracovat a přispívat do společnosti, může metoda družstev znamenat:

- **Jste součástí skupiny lidí se společnými potřebami.**
Nabízí se zde možnost spolupracovat s ostatními na definování potřeb a možnost ujasnění pro každého, jak společná práce v družstevní organizaci může tyto potřeby naplnit. Tato definice také ukazuje rozdíly mezi družstvy s přihlédnutím k tomu, do jaké míry klade daná skupina důraz na pocit společně vykonané práce a rozvoji kapacit.
- **Vaše účast jako člena družstva je dobrovolná.**
Je nemožné, aby byl někdo nucen nebo jakýmkoliv způsobem “znásilňován”, aby se stal členem družstva. Rozhodnutí je dobrovolné stejně jako míra účasti, pokud není jinak stanoveno v zákoně. Přirozená dobrovolnost znamená, že odpovědnost a účast každého by měla být brána vážně a pro mnoho lidí je právě toto důležitým krokem, aby na sebe nevezali pasivní roli čekatele nebo klienta.

¹ International Co-operative Alliance, ICA 1995 Statement on the Co-operative Identity, Manchester, UK, 23. září 1995. Informace ze Swedish Co-operative Institute, březen 1996.

- **Pracujete společně dobrovolně.**

Prostřednictvím práce a spolupráce se osobnostně vyvíjíte a můžete se vidět pohledem dalších osob, zatímco máte šanci nabídnout něco ze sebe a přispět svými zdroji. Jste ve skupině potřební; vaše účast má pro každého význam. Pokud pracujeme společně, ukazujeme naše kladné i záporné stránky. Zde si musíme poradit s řízením konfliktů a negativních pocitů. Z rázu družstva nemusí nutně vyplývat, že se spolupráce týká pouze vašich pracovních úkolů. Musíte se také podílet na rozhodnutích ohledně družstevních financí, cílů, obchodních plánů a dalším. Aktivní účast v rámci týmu demokratické organizace je pro mnoho lidí způsobem, jakým se podílet, vyjádřit se a uvést své mínění v dalších souvislostech. To je předpokladem pro posílení, samostatnost a participaci ve společnosti.

- **Společné vlastnictví a demokratické podnikání.**

Družstvo je organizací, která se zabývá obchodní činností. Jako člen družstva práce přispíváte svou prací k výrobě zboží či služeb podle požadavků trhu. To je místo, kde začíná figurovat druhá část konceptu “být potřebný” – členové dělají práci, která je potřebná pro ostatní, pro ty, kdo jsou ochotni za ni zaplatit. V družstevní organizaci se všichni členové účastní podnikání, a nikdo jiný nemůže zisk vyžadovat nebo dělat rozhodnutí týkající se výroby.

Sociálně výrobní družstva v souvislostech

Na činnost sociálně výrobních družstev lze nahlížet z mnoha pohledů. V jejich společenském kontextu zapadají družstva do nového sektoru nazývaného sociální ekonomie, kterému se dostalo pozornosti se vstupem Švédska do EU. Sociální ekonomie byla představena jako možná odpověď na problém veřejné sociální péče. Tento sektor zaujímá hraniční prostor mezi veřejností, soukromím a dobrovolnickými organizacemi.

Sociální ekonomie

Koncept sociální ekonomie se vztahuje na organizovanou činnost, jejímž primárním cílem je sloužit společnosti, a která je postavena na demokratických hodnotách a která je organizačně nezávislá na veřejném sektoru.

Asociace, družstva, nadace a podobná uskupení se zabývají hlavně těmito sociálními a ekonomickými aktivitami. Přínos veřejnosti nebo členům jednotlivých asociací je hlavně v hnací síle sociální ekonomie – ne v zisku.²

V kontextu družstev jsou sociálně výrobní družstva podmnožinou družstevního hnutí, které se skládá ze spotřebitelů, výrobců a družstev práce. Hnutí družstev spotřebitelů a družstev zemědělců byla ve Švédsku prominentní. Nová družstevní hnutí v 80. letech 20. století vytvořily střední zdravotnické školy a rozličná sociální družstva, která se zabývala vzděláním, zdravotní péčí a sociálními službami nebo poskytovala pracovní příležitost pro ty, kdo nemohli najít na běžném pracovním trhu zaměstnání. V sociálně výrobních družstvech se pracovníci zabývají podnikáním, zabývají se prací družstevního rázu s podporou společnosti.

² Ministerstvo kultury 1999: The Social Economy – a third sector for prosperity, democracy and growth? Report published by a work group.

S přihlédnutím k cílům organizace jsou sociálně výrobní družstva zahrnována v podnicích, zabývajících se ekonomickými aktivitami, aby nabídli zaměstnání lidem se změněnou pracovní schopností. Další organizace zahrnuté do tohoto sektoru jsou:

- Samhall Group.
- Tréninkové pracovní programy provozované městskými a správními úřady.
- Podniky provozované asociacemi nebo nadacemi (např. Enter – patřící Švédské asociaci zrakově postižených nebo obchodní aktivity provozované dobrovolnickými organizacemi jako je City Mission).
- Podniky založené jednotlivci s úmyslem umožnit lidem se změněnou pracovní schopností pracovat.
- Zaměstnanecká družstva, která provozují denní centra či jiné pracovní aktivity.

Koncept zisku

Zisk organizace je přebytek vykázaný na finanční bilanci a je předmětem zdanění.

Světový zisk je někdy využíván např. k ukázání, že zbylý zisk lze využít jako reinvestici po odečtu výrobních nákladů.

Neočekává se, že hlavním cílem organizací zahrnovaných do sociální ekonomie je zisk. Obchodní aktivity mají primárně za cíl přinášet zisk členům organizace nebo naplnit veřejné či sociální cíle – mají navrátit zpět investice do jednotlivců. V Evropě mluvíme o neziskových organizacích. Ve Švédsku je toto obvykle nazýváno *icke-vinstdrivande verksamhet* (nezisková činnost). Přestože si jsou tato označení velmi podobná, mohou mít jiný význam. Anglický název klade důraz na cíle organizace, švédský klade často důraz na obchodní zisk.

Koncept zisku přináší ve spojení s družstvy a podobnými organizacemi nejasnosti, zvláště pokud klíčoví účastníci myslí, že by neměl být dovolen žádný zisk. A tak raději než přemýšlet nad tím, jak využít obchodní zisk, pokládají dotazy ohledně existence zisku.

V průběhu roku 2002 přinesla média diskuse nad ziskem a jeho motivem ve vztahu k alternativním způsobům běžících aktivit z oblasti vzdělávání, zdravotní péče a sociálních služeb. Vzhledem k současnému poskytování služeb státu veřejnosti, kdy si společnost zakupuje služby od společností, družstev nebo poskytovatelů z řad soukromé sféry, musí odpovídat za kvalitu, cenu a nabídku – a nedbat dalších zájmů. Ovšem závěrečná zpráva (SOU 2001:31)³ Komise pro výběrová řízení, doporučuje pro poskytovatele jako jsou zaměstnanci, uživatelské skupiny a obchodní asociace speciální podmínky:

³ SOU 2001:31 Committee on Public Procurement's proposal : More value for money.

Dodavatel může požadovat, aby dané služby byly poskytovány pouze společnosti, asociaci, nadaci či další organizaci, která neprovozuje své aktivity se záměrem vytvoření zisku pro své majitele apod.

Jejich struktura, velikost, základní jmění a cíle je odlišují od tradičního podnikání, což znamená, že nemohou za stejných podmínek konkurovat. To může odůvodňovat speciální podmínky.

Není zcela jasné, které poskytovatele má výbor termínem „který neprovozuje své aktivity se záměrem vytvoření zisku“ na mysli. Má to znamenat pouze ty, které nehodlají vytvářet zisk na podnikatelském základě vzhledem ke státním dodávkám (srovnání principu placení v obchodních aktivitách obcí)? Pokud ano, tak se jedná více o *neziskovou organizaci*. Význam tohoto anglického výrazu se v tomto kontextu hodí lépe. K tomu, aby organizace byla považována za neziskovou nemusí být podnikání uskutečňováno bez dosažení zisku nebo bez motivu zisku. Zisk ovšem musí být znovu investován do zajištění a/ nebo vývoje činnosti nebo využit k poskytování služeb v oblasti sociálních/ společenských potřeb. A tak podnikání provozované pouze za účelem vrácení kapitálu nemůže být do této kategorie zahrnováno.

Obecně, cílem družstev není rozdělovat zisk mezi své členy/ majitele. Očekává se, že jakékoliv ekonomické zisky, které mohou být pro členy přínosem, vyplývají z jejich účasti jako spotřebitele, uživatele a zaměstnance. Provoz družstva podle pravidel postrádá sebou řízený cíl zisku (mimo toho, co je potřebné pro nezbytné ukotvení). Pokud se jedná o podíly, pak jsou obvykle nazývány *věrnostními podíly*, např., bonusy (ve spotřebitelských družstvech) a *odloženými úhradami* (v sociálně výrobních družstvech).

Sociálně výrobní družstva péče mají pro vytváření zisku rozdílné potřeby. Družstva, jejichž cílem je nabízet svým členům dávky a která usilují o vytvoření sociálně orientovaného podniku, který bude tak samostatný, jak jen to je možné, musí dělat takovou činnost, která jim zajistí zisk, který bude využit pro investice, odměny, a rozvoj možností pro své členy.

Přímé či nepřímé využití zisku – a ne jeho existence – určují, zda může být organizace považována za neziskovou. Pokud je zisk využíván k poskytování sociálních služeb či potřeb společnosti, je organizace obecně považována za neziskovou. Pokud je zisk využíván jako investice do akciového kapitálu, pak je to něco jiného.

Pracoviště slouží jako aréna, která určuje strukturu, kde jsou aktivity jednotlivců koordinovány s ostatními ve společnosti a vycházejí ze společných cílů. To dává možnost vidět sebe samého očima ostatních a být potřebný. Pracovní a sociální vztahy poskytují ve společnosti prostor a smysluplnost – šanci vidět něčí postoj v širším sociálním kontextu, který je větší než vlastní.⁴

⁴ Hydén, Lars-Christer *Psykiatri Samhälle Patient*. 1995 (Swedish title).

Sociálně výrobní družstva ve Švédsku

První družstva

Po mnoho let měli lidé se sníženou pracovní schopností problém najít pracovní místo a najít tak něco smysluplného, co by mohli dělat. Městské denní centrum bylo v průběhu 80. let 20. století vybaveno potřebným příslušenstvím a lidé se sníženou pracovní schopností sem byli

přestěhováni z ústavů a rozděleni do skupin. Prvním sociálně výrobním družstvem péče v zemi bylo pravděpodobně Skofore v Strömsundu, které bylo provozováno jako denní zařízení, jako družstvo od ledna 1986.

V roce 1979 byl prezentován nový systém psychiatrické péče. Institucionální péče měla být omezena a psychiatrické léčebny měly být eliminovány. Bylo zahájeno začleňování do společnosti, ale dřívějším pacientům chyběla v mnoha obcích možnost přátelského kontaktu a rehabilitace v odborných rehabilitačních centrech. Tam, kde byla centra dostupná, byla provozována krajskými výbory a byla napojena na jejich rehabilitační oddělení.

Psychiatrická sekce Enskede Skarpnäck ve Stockholmu poslala početný tým svých zaměstnanců do Terstu v Itálii, aby zde studovali družstva sociální péče. Velký psychiatrický ústav v Terstu byl uzavřen a několik pracovních míst bylo přeměněno na družstva (např. hotely, restaurace, obchody a různá výrobní družstva).

Ředitel psychiatrie v Enskede Skarpnäck, obeznámení zaměstnanci a pacienti založili v rámci psychiatrického ústavu několik družstev. Aby opustili systém založený na „terapeutické práci“, chtěli se soustředit na „vyzkoušení nového systému práce, při kterém by se sociálně invalidní lidé mohli podílet na společenském a kulturním životě obce... na vytvoření zájmu o družstva práce mezi mladými lidmi s dlouhodobou neschopností, kteří nemohou na otevřeném trhu práce konkurovat a pro které není chráněné zaměstnání možností”.⁵ Hörnrent, ziskové družstvo, Eken café, Media Box, studio Skarpa a další jsou příkladem těchto typů družstev. Ale jejich záměr nikdy nebyl stát se zcela samostatnými. Rozhodování o nadbytečném kapitálu a otázky rozvoje zůstávaly v kompetenci psychiatrického ústavu. Významné bylo rozšíření této myšlenky do dalších oblastí v zemi.

V roce 1989 zahájila za účelem založení družstva střední poštovní škola ve Värmlandu ve spolupráci s místními agenturami pro rozvoj družstev (LKU, Värmland) program pro pacienty Mariebergské nemocnice v Kristinehamnu. Tím byl zahájen provoz IC družstva spolupráce, které stále úspěšně provozuje své aktivity. Programy v Jönköpingu a Göteborgu byly zahájeny přibližně ve stejné době.

Díky konferencím a seminářům byla tato myšlenka dále šířena a i v dalších místech země byla ve spolupráci s místními nadšenci, krajskými výbory a organizacemi poskytujícími servis zřizována sociálně výrobní družstva.

První družstvo obdrželo startovací příspěvek od Švédského státního pozůstalostního fondu, počáteční fondy od Národní švédské rady pro zdraví a sociální péči, vládních nadací a netradiční

⁵ Rubin, Susanne, 1991; Enskede Skarpnäck's psychiatric section: *Arbetskooperativ – en krydda i den nya psykiatrin* (Swedish title). Správa o vývoji projektu na předměstí Stockholmu.

pomoc od Krajských zaměstnaneckých rad. Národní výbory zaplatil odměny inspektorům a v některých případech byla družstva přidělena k psychiatrickým ústavům (jako ve stockholmském regionu), s inspektory, kteří svůj čas rozdělili mezi kontrolu družstva a právu prostředků. Samosprávné územní celky byly zapojeny minimálně.

Díky účasti na školeních v psychiatrickém ústavu, mohou být nyní nároky a metodologie využity k rozvoji myšlenek družstev, často za pomoci agentur pro rozvoj družstev.

Vstup do EU a reforma psychiatrické péče

Vstupem Švédska do EU v roce 1995 se rozrostly možnosti zahájit různé projekty, obzvláště ty, které byly zaměřené na znevýhodněné skupiny. Mentálně postižení se dostali díky Výboru pro psychiatrickou péči do popředí a reformy, která následovala. Reforma znamenala, že samostatné správní jednotky obdrželi od státní rady příjem z daňových posunů a několik obcí se zaměřilo na projekty na zřízení sociálních družstev. Výbor zdůraznil tuto metodu jako úspěšný způsob, jak vytvořit smysluplná pracovní místa tak, jak tomu bylo v hnutí Fountain House a několika příkladných, veřejně probíhajících rehabilitačních programech.

Švédská národní asociace pro sociální a mentální zdraví (RSMH) a Společenství schizofreniků (IFS) získalo důležitost a legitimitu díky vývojářské práci, která následovala za reformou. RIFS, přidružená nadace, požádala o spolupráci a vytvoření takového řešení, které by odpovídalo speciálním potřebám cílových skupin v oblasti pracovního uplatnění a bydlení⁶.

Reforma psychiatrické péče znamenala, že několik družstev, která fungovala v rámci psychiatrické sekce v Enskede Skarpnäck byla nyní přidělena k městu a ztratila družstevní charakter. Některé organizace musely své podnikání skončit. Některé po několik málo let ve své činnosti pokračovaly, ale pak byly přiděleny městu, protože ze strany inspektora či obce nebyla podpora družstevnictví. Některé organizace pokračovaly ve své činnosti v dobrovolnické asociaci – aby posílily vliv účastníků. Ale představení klientů a poskytovatelů ve Stockholmu znamenalo, že družstva, která se snažila o rozvoj v novém systému byla předmětem přesných dohod a většina zapadla pod obecní řízení. Ale několik málo z nich si uchovalo svou identitu družstva a vytvořilo své asociace (např.: Lejdaren Café a Oden Gallery).⁷

Obecní pracovní organizace se staly ziskovými centry s jednotkou manažerů, jejichž úkolem bylo zaplnit dostupné pozice a řídit krátkodobé rehabilitace. V takovémto systému je obtížné družstevní charakter udržet. Organizace měly ovšem jasný cíl posílit vliv účastníků v jejich postavení.

V dalších oblastech Švédska vývoj v průběhu konce 90. let 20. století rychle stoupal. Mnoho družstev, která začínala s inspektorem jako zaměstnancem územního výboru se nyní stala zodpovědností obce. Výsledek daňových přesunů z reformy psychiatrické péče znamenal, že několik územně správních jednotek ve snaze naplnit požadavky pracovních nařízení myšlenku zřízení sociálně výrobních družstev přijalo.

⁶ Ohlsson, Ove - then chairman of IFS and the RIFS.

⁷ Information on the situation in Stockholm from Torbjörn Hallström, supervisor of the co-operative; *Lejdaren* in Stockholm.

Vytváření sítí a národní informační projekt

Předávání zkušeností v celém Švédsku probíhalo prostřednictvím sítíových setkání mezi zainteresovanými budoucími projektovými manažery a zemskými kontrolory sociálně výrobních družstev – bylo iniciováno spolupracujícími rozvojovými agenturami, které byly zapojeny do rozvoje v jejich regionu. Tato výroční setkání začala v roce 1994. Místní sítě existovaly ve Stockholmu po několik let, a jedna se nedávno zformovala v západním Švédsku. V roce 2000 se organizace zaměřená speciálně na sociálně výrobní družstva (SKOOPI) ujala organizace těchto sítíových setkání.

Sociálně výrobní družstva se rozvinula na mnoha úrovních, od politické a oficiální, po střední management a zaměstnance v rozličných organizacích a další cílové skupiny lidí, kteří našli sebe sama díky změněné pracovní schopnosti nebo i z jiných důvodů mimo pracovní trh. Často byla diskutována otázka potřeby informací a poradenského servisu. Již existující zainteresované skupiny, které se mohly zúčastnit školení jak provozovat družstevní organizace, nebyly dostatečně kvalifikované. Tato iniciativa se měla setkat s patřičnou sociální strukturou, která měla podpořit a financovat položky, za které družstva nemohou zaplatit – inspektory a v mnoha případech vybavení.

Projekt sociálních družstev byl zahájen v roce 1997 jako spolupráce mezi Švédskou asociací agentur pro rozvoj sociálních družstev, RSMH a IFS. V roce 1999, se stala **Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO) Swedish Co-operative Body of Organisations of Disabled People (HSO)** řešitelem projektu a SKOOPI se stala dalším členem.

Smyslem projektu bylo šířit informace o sociálně výrobních družstvech mezi všechny zainteresované skupiny, a podpořit družstevní projekty s poradenským servisem. Konference, školící programy a další prostředky byly zajištěny ve spolupráci se Švédskou asociací místních samospráv. Toto, ve spojení s řízením, poradenským servisem a lobbyingovými aktivitami, bylo jedním z mnoha faktorů, které přispěly ke zvýšení počtu družstev v průběhu posledních let.

Období tvorby projektů

Vysoká míra nezaměstnanosti na počátku 80. let 20. století vytvořila nutnou potřebu nových projektů a řešení. Byly představeny vznikající zákony a mimořádná práce veřejnosti; samosprávné územní celky byly pověřeny další nabídkou zaměstnání v místní správě či vytvořením pracovních míst. Workshopy lepení, šití a služby skupin, které pomohly s kancelářskými pracemi či opravami figurín pro střední zdravotní školy se staly projekty.

V této době bylo zahájeno nové družstevnické hnutí. Mladí lidé byli podporováni společností, aby zakládali družstva, ne ovšem vždy s reálným rozpočtem, což znamenalo, že většina organizací byla po několika málo letech zavřena. Různá hnutí která odstartovala v období mezi 60. a 70. léty 20. století, a která byla zaměřena na život a práci v komunitě, zdravotnické školy a problematiku životního prostředí, se v průběhu 80. let rozvinula a vedla k alternativám jako jsou družstevní střední zdravotnické školy, eko-městečka, obchody nabízející organické zboží, a družstevní řešení pro život i práci.

Od té doby dosáhl projekt charakteristické podpory, kterou úřady poskytly organizacím a družstvům. To se mohlo stát, neboť pro úřady je akceptovatelným způsobem překročit hranice a

běžnou administrativní praxi (umožnění inovačních experimentálních řešení) bez formální změny pravidel.⁸

Téměř všechna sociálně výrobní družstva začala jako projekt. Některá tuto pozici nikdy neopustila; spíše, dosáhla permanentního stavu zapomenutí, soustavně usilující o potřebnou podporu. Potřeba nové politiky pro tyto pracovní operace se v následujících letech stala zřetelnější; EU naléhala na řešení družstev. A politici ukázali zájem, ale byli limitováni nařízeními, která nebyla uzpůsobena činností klasifikovaným jako veřejný nebo soukromý sektor.

Role centrální správy v rozvoji sociálně výrobních družstev

Ve Švédsku se staly iniciativy centrální správy a obcí významnou součástí státní sociální péče poskytované občanům, kteří jsou nezaměstnaní. Byly vytvořeny rozličné přínosy a možnosti pro osoby s různými variantami snížené pracovní schopnosti. Společnosti mohly obdržet příspěvek na přizpůsobení svého pracoviště a pracovních podmínek. Jednotlivcům byly umožněny různé možnosti jak se dostat na pracovní školení a účastnit se zkušebního pracovního programu.

Samhall Group se svými státními patřícími organizacemi po celém Švédsku, byly v Evropě označeny jako úspěšně fungující organizace, které nabízejí zaměstnání téměř 30,000 lidí se sníženou pracovní schopností. Dnes trápí tohoto giganta interní a ekonomické problémy vládní komise bude doporučovat opatření pro restrukturalizaci Samhallu. Zredukováná vládní podpora a přísné požadavky pro obchodní operace v průběhu 90. let donutily Samhall k racionalitě a k tomu, aby se stal efektivnějším. Toto ovšem negativně zasáhlo cílovou skupinu postižených osob, kteří tak byli vzhledem ke Švédskému národnímu auditorskému úřadu (Riksrevisionsverket - RRV), který prováděl audit Samhallu, svázáni. Zvláště obtížné to bylo pro mentálně postižené a další skupiny – měly splnit požadavky, které byl Samhall donucen uvést v praxi.⁹

Samhall byl alternativou pro ty, kdo byli schopni pracovat alespoň na částečný úvazek. Potřeba práce také zasáhla ty, kteří měli sníženou pracovní schopnost, bez jejichž zkušeností se nemůžeme obejít.

Osoby se sníženou pracovní schopností, které vyžadují, prostorné pracoviště a přizpůsobení pracovních hodin, to mají nejtěžší. Ti, kdo nemohou pracovat 17 hodin týdně, nejsou zahrnuti do struktur trhu práce a Samhall pro ně není možností. Abychom dosáhli vládního cíle 80% zaměstnanosti,¹⁰ musíme najít cest, jak těmto lidem nabídnout pracovní příležitost. Dostupná pracovní kapacita není zcela využita. Mnoho lidí dostává invalidní důchod nebo žije z dočasných dávek.

Podle zprávy o rehabilitačním procesu v pracovních centrech¹¹, 425,000 lidí obdrželo další stálé dávky nebo dočasné dávky. Tito lidé už většinou neměli šanci vrátit se na trh práce.

⁸ Stryjan Yohanan: "Social co-operatives and the labour market" from R.G Spear (ed) *Employability in Europe: An International Evaluation of New Tools for Work Integration through Social Enterprise*. Routledge.

⁹ RRV 1998:18 *Samhall – en effektiv åtgärd?* (Swedish title).

¹⁰ Ministry of Industry, Employment and Communications. Sweden's Action Plan for Unemployment May 2001.

¹¹ S 1999:8: *Utredningen om den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Individerna i centrum?* (Swedish title) A memorandum of a discussion on the Swedish working-life-centred rehabilitation process. p. 45.

Koncem 80. let 20. století byl také navzdory nízké nezaměstnanosti zaznamenán nárůst dočasných dávek. Cíl snížení nemocenských dávek byl odsunut a Úřad sociální pomoci a Úřad práce musel zajistit, že rehabilitované osoby finančně vystačí s důchodem.¹² Ti, kteří dostali invalidní důchod nebo dočasné dávky nebyly obvykle považováni za případy rehabilitace. Pravidla určování potřebnosti dávek nebyla jasná. Diskuse o potřebnosti zaměstnání a smysluplné práce pro nezaměstnané, osoby dlouhodobě nemocné nebo poživatelé invalidního důchodu se dostávaly více na veřejnost a staly se součástí vládní zprávy.¹³

Dlouhodobé zaměstnanecké programy a přizpůsobení pracovních míst jsou nutné k tomu, abychom se vyhnuli vyřazení početných skupin lidí, kteří chtějí využít své schopnosti pracovat, ale nemohou splnit vládní požadavky na počty odpracovaných hodin. Nová zaměstnanecká

politika dosáhla svými aktivitami zlepšení. Ovšem skupiny osob se sníženou pracovní schopností jsou stále vynechávány.

Role samosprávných územních celků

Oproti centrální správě mají samosprávné územní celky méně propracovaný legální rámec, který ve většině případů poskytuje množství možností jak si vykládat předmět zákona a více volnosti při aplikaci potřebných opatření.

V 80. letech bylo ustanoveno nové Nařízení o speciálních službách; které ukládalo, že sociální služby budou přispívat k poskytování smysluplných aktivit / zaměstnání pro jednotlivce¹⁴. V 90. letech vešel v platnost zákon o lidských právech - Nařízení o podpoře a poskytování služeb handicapovaným osobám (LSS).¹⁵ Tento zákon přiřkl samosprávným územním celkům zodpovědnost za nabídku nějakého druhu každodenní činnosti pro osoby v produktivním věku, kteří nemají výdělečné zaměstnání a kteří nestudují.¹⁶

LSS zákon, který zahrnoval mentálně retardované, osoby s poškozením mozku a mentálně nesvéprávné, kteří vyžadovali speciální péči, eliminoval právo na denní činnost pro poslední dvě skupiny. Toto bylo aplikováno pouze na ty, které zahrnovalo Nařízení o speciálních službách. Tato denní činnost může být přenesena na jiného poskytovatele a v dnešní době jsou obecní organizace nahrazovány alternativami, které provozují soukromé či družstevní organizace nebo asociace. Dalo by se říci, že pro sociálně výrobní družstva jsou členové se sníženou pracovní schopností zahrnutí v LSS poddodavateli svých vlastních denních aktivit.

Reforma psychiatrické péče v roce 1995 posunula zodpovědnost za provozování ubytovacích zařízení a činnosti / zaměstnání pro mentálně postižené z krajských výborů na obce. Táto reforma je pravidelně vyhodnocována stále zde přetrvávají veliké rozdíly ve způsobu naplnění cílů

reformy. Zákon je založen na dobrovolnosti, takže šance na získání smysluplné práce či zaměstnání může velmi záviset na místě, kde žijete. Pokud bude snaha koncentrována na osoby s nejtěžším mentálním postižením, kteří jsou zahrnutí v reformě (cca 45,000 lidí v době uvedení

¹² RRV 1996:8 *Rehabilitering av arbetslösa sjukskrivna* (Swedish title).

¹³ S1999:08, RRV 1996:8, SoS final report from the evaluation of the psychiatric care reform 1999:1, et al.

¹⁴ SOL, Social Services Act, Section 21.

¹⁵ LSS 1993:387 Act Concerning Support and Services for Persons with Certain Functional Impairments.

¹⁶ LSS Section 9 paragraph 10.

reformy), pak byly jejich potřeby zaznamenány, několik nových organizací zahájilo činnost a spolupráce s místními úřady zahrnutými v této skupině došla zlepšení.

Ovšem samosprávné územní celky mají velmi rozdílné způsoby organizování opatření, které uvádějí do praxe. V roce 1996 byl uskutečněn Národní radou pro zdraví a sociální péči výzkum v 55 obcích, který ukázal, že obce se zaměřují na to, jak poskytovat pracovní péči osobám s mentálním postižením. Pouze 8% zkoumalo potřeby lidí s psychickým postižením.¹⁷

Zaměření na mentálně postižené může být motivováno skutečností, že (jak jasně ukazuje Výbor pro psychickou péči) tato skupina navazuje vztahy s ostatními skupinami nejobtížněji, a v době výzkumu Výboru na tom byli, když došlo na uvedení opatření, která by jim měla zajistit smysluplnou činnost do praxe, nejhůře ze všech.¹⁸

Mnoho samosprávných jednotek ukazuje zájem o řešení prostřednictvím družstev. Díky informačním setkáním, konferencím a tréninkovým programům se tato metoda ve Švédsku velmi rychle rozšířila do kanceláří úřadů a zaujala pracovníky. Využitím různých projektových fondů pro pomoc při zahájení procesu, na sebe obce vzaly krytí nákladů za inspektory a prostředky pro nově začínající družstva. Tyto procesy ovšem nejsou vždy jednoduché, neboť závisí na posloupnosti v administrativě samosprávných celků a volených orgánech politiků. Mnoho družstevních projektů se změnilo v organizace samosprávných územních celků mnoho jich přestalo pokračovat ve své činnosti z důvodů nedostačujících zdrojů pro pokrytí základních finančních potřeb, poradců a provozoven.

Družstva vytváří možnosti

V dobách, kdy sociální pojišťovací systém vypadal jako opozice proti rehabilitacím neboť neposkytoval podněty pro návrat do práce; mohly někdy pracovní příležitosti způsobit ztrátu příjmů. Státní dávky mohou, například, přinášet menší kompenzaci než invalidní penze. Toto je bariérou rehabilitačního efektu družstev sociální péče.

Podnikání v sociálně výrobních družstvech začalo se skupinou lidí, kteří přišli primárně z psychiatrických svazů. V průběhu 90. let 20. století, další skupiny osob s pracovní neschopností založily družstva nebo se připojily k již existujícím družstvům. Zatímco mnoho postižených lidí se nikdy nezapojilo do pracovního procesu, dlouhodobě nemocní zůstali na vzestupu kvůli nesprávným pracovním podmínkám, jako jsou vysoké nároky, obtíže ovlivňující situaci a příliš malá podpora pracovního místa.¹⁹

Naštěstí, jak se pracovní podmínky vylepšují po stránce zdravotní, dobrá pracovní místa, která mají rehabilitační dopad budou žádaná těmi, kteří se potřebují postupně vrátit do práce po vyhoření nebo podobných problémech. Sociálně výrobní družstva mohou být dříve či později pro tyto lidi možností.

¹⁷ SoS report 1997:4 *Stegat före arbete* (Swedish title).

¹⁸ The National Board of Health and Welfare: *Inventering av sysselsättning för psykiskt funktionshindrade i 67 kommuner enligt rapport 98 10 13* (Swedish title).

¹⁹ See Lennart Levi: *Folkhälsa, makt, demokrati LO publikation 1999, faktorer som skapar ohälsa i arbetet* (Public health, power, democracy, LO publication 1999, Factors which create ill-health in the workplace, in Swedish).

Různé pohledy na funkční a pracovní a neschopnost, rehabilitaci a zaměstnanost způsobily vládním úřadům problém, když vytvořily nový fenomén, jako jsou družstva sociální práce, kde se členové propracovávají napříč oblastí zodpovědnosti jednotlivých úřadů. Toto je ovšem dlouhodobý problém pro ty, kteří potřebují rehabilitaci a byli i zařazeni do systému – přešli z jednoho úřadu ke druhému aniž by čekali na převzetí zodpovědnosti. Po desetiletí zde probíhaly hovory o zdrojích pro sociální a pracovní rehabilitaci těchto osob.

V několika posledních letech Švédsko zavádělo zkušební projekt SOCSAM/FRISAM, ve kterém byly představeny úspěšné modely spolupráce. Cílovou skupinou tohoto programu byly zejména osoby v produktivním věku, které vyžadují koordinaci úsilí napříč různými překážkami státní správy.

Zkušební legislativa v rámci programu SOCSAM umožnila osmi obecním obvodům koordinovat tok financí mezi sociálním pojištěním, zdravotní péčí, nemocniční péčí a sociálními službami. Okresní úřady práce se podle zkušební legislativy na koordinaci nepodílely formálně, ale spolupráce s nimi byla možná veskrze zvláštní ujednání.²⁰

FRISAM je legislativa z roku 1998, která podporuje svobodnou spolupráci mezi vládními úřady tak, aby byly uspokojeny požadavky jednotlivých občanů. Následující podněty jsou ze závěrečné zprávy programu FRISAM²¹:

- Místní veřejný prostor pro kolektivní zhodnocení úsilí
- Společný politický výbor na místní úrovni
- Zvláštní prostředky pro místní spolupracující skupiny
- Osobní akční plány pro jednotlivce
- Nové druhy individuální podpory v oblastech jako participace, občanská práva a služby
- Lepší podpora pro zaměstnavatele

Přehled sociálních výrobních družstev a jim podobných organizací

Databáze projektu sociálních družstev obsahovala v červnu roku 2001 zhruba 90 organizací. Organizace jsou registrovány pokaždé, když se zapojí do projektu a pokud jsou to obchodní společnosti nebo sdružení právnických osob, které svou činností

vytváří pracovní místa a partnerství založená na principech sdružování. Kooperativní rozvojové úřady ve Švédsku dále do registru zahrnuly i sociální výrobní družstva, které spadají do příslušného kraje a tyto zahrnuly do celkového projektu sociálních družstev.

Když byla v roce 1998 databáze zavedena, obsahovala jména 40 sdružení z celého Švédska. Některé aktivity byly obecního charakteru s cílem pozdějšího převedení na družstvo. Od té doby se databáze rozrostla. Družstva byla dříve koncentrována v několika málo krajích, ale dnes jsou zastoupeny po celém Švédsku. Přehled ukazuje široké spektrum organizací s přihlédnutím ke specializaci, typu asociace, členství a obchodním aktivitám.

²⁰ SOCSAM - försök med politisk och finansiell samordning. En slutrapport 2001:1, Nov 2001 RFV och SoS (SOCSAM – pokus o policiou a finanční spolupráci. Závěrečná zpráva 2001:1 Nov 2001 RFV a SoS, Švédsko).

²¹ FRISAM – samverkan för särskilt utsatta” Slutrapport 29 Nov 2001 (RFV, Arbetsmiljöverket, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet) (FRISAM – společné úsilí v pomoci znevýhodněným občanům, Závěrečná zpráva 29 listopad 2001, Komise švédského národního sociálního pojištění, Úřad švédského pracovního prostředí, Švédská federace krajských rad a Švédká asociace místních samospráv, Švédsko).

Na počátku 90tých let byly nejčastější družstva s psychicky postiženými členy, ale dnes je jejich zaměření různorodé. Nová družstva se také zaměřují na nové cílové skupiny a vznikají nové podnikatelské koncepty. Co je sociální výrobní družstvo? A jakou organizaci lze označit za sociální družstvo? Přehled, který na počátku nebyl naším cílem pro tuto zprávu, uvádí lepší základ pro vyjasnění změn, které doprovází vytváření pracovních míst pro osoby s postižením a další skupiny v rámci sociální ekonomiky.

Provedly jsme telefonická interview s představiteli 54 organizací zanesenými v registru sociálních družstev. Výběr nebyl náhodný stejně tak, jako jsme neměly žádnou výzkumnou metodu, pouze jsme vybraly ty organizace, které byly jednoduše dostupné, a které byly přístupné, když jsme je oslovily. Kontaktovaly jsme mnoho starších sdružení, které byly registrovány v katalogu sociálních družstev z roku 1999. Dotazovaly jsme se hlavně osob, které byly v daném okamžiku ochotni odpovídat, nejčastěji se jednalo o ředitele organizací. Také jsme se dotazovaly jednotlivých členů družstev. V tomto ohledu se tedy nejedná o žádný vědecký výzkum, spíše jde o nashromážděná fakta z dotazování. Protože mnoho otázek bylo spíše kvantitativního charakteru, uspořádaly jsme data o družstvech podle členství, vlivu, podnikatelských aktivit a způsobu financování.

Doufáme, že tento projekt bude v budoucnu obohacen také o kvalitativní studii sociálních výrobních družstev.

Asociace, programy a lidské zdroje

Z 54 organizací, které jsme oslovily bylo 33 družstevních spolků, 19 neziskových sdružení a 2 obecní státní podniky. Obecní státní podniky měly od svého vzniku cíl stát se družstvy. Tyto podniky nejsou ve zprávě zahrnuty.

Počet pracovníků ve zkoumaných podnicích je 658, což znamená v průměru asi 13 osob na podnik. Sloupec 1 v tabulce č. 2 zahrnuje všechny: pravidelně vyplácené pracovníky, internisty, praktikanty a pracovníky, kteří dostávají přídatky ke mzdě. 25 % z těch, kteří pracují bez mzdy jsou praktikanti a internisté. 14 % (94 osob) ze všech pracovníků pobírají přídatky ke své mzdě.

Tabulka č. 1. Počet pracovníků, kteří pobírají přídatky.

Invalidní důchod nebo částečný invalidní důchod	Zaměstnanecké školení a testování	Vedlejší příjem	Celkem
411	153	94	658

Velikost pracovních míst je různá od 4 do 29 osob.

Tabulka č. 2. Rozložení pracovní síly.

Pracovní síla	Počet podniků
4-5	2
6-9	19
10-19	19
20-26	13
29	1

Počty členů jsou různé od 3 do 100. Ze tří členských asociací se třemi členy jsou dvě, které mají ve své členské základně další organizace. Třetí je Kastanjeblomman na ostrově Gotland, která nemůže vyjít vstříc dalším členům, protože teprve nedávno započala svou činnost.

Ne všechny osoby, které pracují v organizaci, jsou jejími členy. Ve sdružení jsou hlavní členové, ale také internisté nebo další osoby v pracovním poměru, které se nestaly a třeba také nikdy nestanou členy.

Tabulka č. 3. Členství.

Počet členů	Počet podniků
3-10	26
10-15	10
16-20	9
20-30	4
60	1
75	1
100	1

Skupiny s vysokým počtem členů jsou členy asociací, které níže představují místní komunální podniky nebo sociální podniky řízené asociacemi. Většina sociálních výrobních družstev má mezi 5 až 15 členy.

Padesát procent (26 osob) členů sestává z osob s mentálními postiženími. Pět z těchto sdružení má mezi členy pomocné osoby. Ostatní skupiny jsou zastoupeny následovně:

Tabulka č. 4. Členské skupiny.

Členství	Počet podniků
Firmy	3
Smíšené členství	11
Tělesné postižení	4
Mentální postižení	3
Problémy se závislostí	2
Psychické problémy + závislost	3
Psychické postižení	26
Celkem	52

Podnikatelské aktivity jsou bohatě rozmanité. Provoz kaváren a catering jsou častými obchodními aktivitami stejně jako provoz chráněných dílen (truhlářství a ruční práce).

Nejčastějším trendem jsou dnes smíšené obchodní aktivity, které jsou výsledkem spolupráce s místní komunitou, což zajišťuje uspokojení místních potřeb a finanční přínos.

Tabulka č. 5. Obchodní koncepty a aktivity.

Druh činnosti	Kvantita
IT produkce/Internetová kavárna	3
Pekárna	2
Denní péče o domácí zvířata	2
Kavárna /catering/restaurant	8
Rukodělné výrobky atp.	4
Úprava zahradních ploch	1
Balení	3
Umělecká galerie	1
Truhlářství/stavba	2
Automechanik atp.	2
Komerční aktivity (zoo, skladové prostory, antikvariát, obchod s rukodělnými výrobky)	4
Uklidové/stěhovací služby	3
Cestovní agentury	1
Smíšené	12
Dětské družiny	4
Celkem	52

Centra péče o domácí zvířata, umělecké galerie a produkce rukodělných výrobků jsou aktivity, které nepředstavují velké příjmy ale mohou mít velký vliv na úspěšnou rehabilitaci. Studie prokázaly, že kreativní činnost má pozitivní vliv na zdraví stejně tak jako práce v přírodě nebo se zvířaty.

Nové oblasti jsou IT podniky, různě specializované obchody, cestovní agentury a chytré koncipované výrobní koncepty, některé z nich vysoce ziskové.

Příjmy z prodeje jsou různé. Čtrnáct podniků mělo obrat menší než 100.000 švédských korun (SEK). Jsou to především nově zavedené podniky nebo sdružení, které provozují obchodní činnost spíše ze sociálních důvodů, jsou důležité pro jejich členy, a tedy bez většího ekonomického potenciálu. Pracovní náplň může být sofistikovaná a podnětná jako v případě antikvariátů, uměleckých galerií nebo IT obchodů. Oproti tomu může někdy zisk přijít za delší dobu nebo jednoduše není prioritou sdružení. Mnoho menších sdružení provozuje kavárny nebo poskytuje služby ve spolupráci s místní státní správou nebo dalšími podniky.

Sedmnáct podniků mělo obrat větší než 1.000 000 SEK a stejný počet podniků mělo obrat mezi 100 000 a 300 000 SEK.

Tabulka č. 6. Obrat.

Obrat v tis. SEK	Počet podniků
10-50	7
50-100	7
100-200	10
200-300	7
300-400	3
700	1
1000-1500	10
2000-3000	4
3000-6000	3
Celkem	52

Přehled sociálních výrobních družstev

Z 52 zkoumaných organizací jsme posoudili 44 jako sociální výrobní družstva (viz definice níže). Přehled ukazuje, že jejich celkový obrat z prodeje činí zhruba 32 milionů SEK. Ostatních 8 podniků má obrat více než 10,7 milionů SEK, jeden z nich měl výnos dokonce 6 milionů SEK.

Pokud použijeme přehled 44 sociálních výrobních družstev jako výchozí bod a učiníme hrubý odhad z dnešních 90 organizací zanesených v databázi (z jara 2002) a budeme předpokládat, že ostatní mají podobné organizace, dostaneme následující scénář:

Ve Švédsku pracuje okolo 1100 osob v sociálních výrobních družstvech. Celkový obrat 90 sdružení je cca 60 milionů SEK. Jedna pětina sdružení zaměstnává členy ve vedlejších pracovním poměru.

Většina členů sociálních výrobních družstev (63 %) žije z národního zdravotního pojištění a nepřijímá mzdu od sdružení. 12 % pracovní síly ve sdruženích je zajištěno přes standardní pracovní právní smluvní vztah. V těchto případech sdružení přijímají příspěvky z Úřadu pracovního trhu, které kompenzují sníženou produktivitu pracujících. Tyto příspěvky jsou různé od 50 do 90 %. Pětadvacet procent pracovní síly sestává ze školených pracovníků, kteří přijímají kompenzace z Úřadu sociálního pojištění nebo veřejného Úřadu zaměstnanosti. To se často děje jen na omezenou dobu a takové osoby nejsou v mnoha případech členy sdružení. Jedna pětina sdružení kryje náklady na řízení a spravování z výnosů prodeje služeb soukromému nebo veřejnému sektoru.

Navrhovaná definice a kategorizace sociálních výrobních družstev a rozdíl mezi místními komunálními podniky a sociálními podniky jednotlivých sdružení

Přehled ukazuje, že členství v různých organizacích je různorodý stejně tak jako zájem o vedení podnikatelských aktivit. Abychom mohli definovat sociální výrobní družstva a popsat stav sociální ekonomiky, která je obklopuje, rozdělili jsme je podle tří typů organizací:

- Sociální výrobní družstva.
- Místní komunální podniky.
- Sociální podniky řízené asociacemi.

Kategorizace byla provedena na základě analýzy dotazování v kombinaci s našimi dlouhodobými zkušenostmi a kontakty s mnoha švédskými organizacemi.

Podkladem pro naše kritéria jsou:

- **Účel:** Odhad, co je účelem organizace, na stupnici od vytváření sociálních vztahů přes práci až po vytvoření pracovního místa.
- **Obchodní činnosti:** Jsou-li obchodní aktivity zaměřeny na prodej na volném trhu nebo menším skupinám v rámci daného veřejného sektoru.
- **Nezávislost:** Z jakých zdrojů organizace financuje svůj chod. Jak významné jsou zisky z prodeje pokud přihlídneme k naplňování cílů organizace, např. pokrývají zisky z prodeje mzdy a náklady na rozvoj?
- **Řízení a rozhodovací proces:** Kolik osob, které pracují v organizaci jsou členy a kolik jich má vliv na rozhodování o financích, obchodním managementu a rozdělení zisku. Jak velký vliv mají ředitelé a místní státní správa v procesu rozhodování?

S použitím výše zmíněných kritérií navrhuje následující definici **sociálních výrobních družstev**:

- Sociální výrobní družstva jsou nezávislá sdružení osob, které společně svou činností naplňují potřeby pracovních a sociálních vztahů na principu společného vlastnictví a demokratického řízení. Účelem je rozvíjení pracovních a osobních schopností každého člověka a to i v procesu participace na rozhodování o řízení obchodních aktivit. Vytváření zisku stojí až na druhém místě.
- Dominantními členy jsou osoby, které jsou za hranicemi běžného pracovního trhu kvůli svým funkčním (tělesným nebo mentálním) postižením.
- Sociální výrobní družstva provozují obchodní aktivity, v rámci kterých vyrábí služby či výrobky a mají vždy vztah s veřejným sektorem veskrze různé druhy podpory, příspěvků nebo nabízení služeb.

1. Sociální výrobní družstva

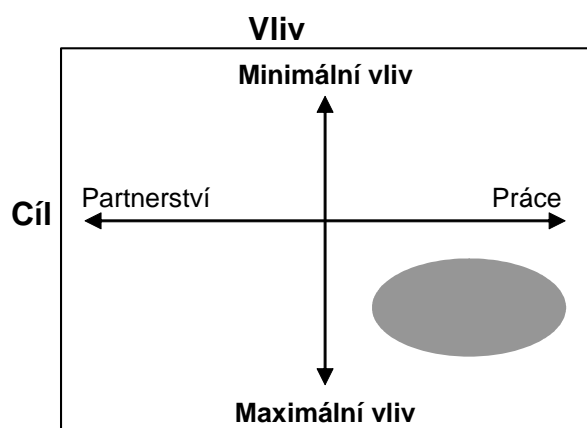
S použitím našich analýz jsme vyčlenily tři typy sociálních družstev:

- A. Sociální obchodně-výrobní družstva.
- B. Sociální výrobní družstva, ostatní.
- C. Sdružená sociální výrobní družstva.

Tato kategorizace se snaží vytvořit počáteční stupeň pro způsoby popisování četných variací, které existují v rámci sociálních družstev. Může vysvětlit využití metody pro širší skupiny, které se nachází vně pracovního trhu, a které mohou potřebovat různé formy družstev pro svou rehabilitaci. Pro některé z nich představuje neustálý přísun pracovních nebo rekvalifikačních nabídek. Pro ostatní jsou družstva startovní čarou na volném trhu práce. Participace, práce a partnerství posilují v družstvech efekt

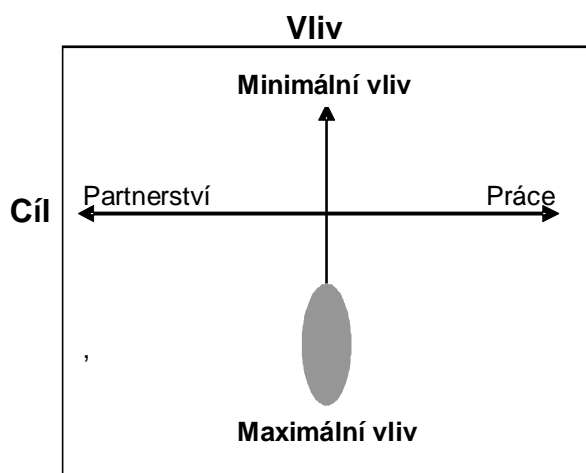
rehabilitace. Důraz na partnerství a pracovní úsilí je ovšem různý v různých typech sociálních výrobních družstev, stejně jako jsou podmínky pro podnikatelské aktivity.

1A. Sociální obchodně-výrobní družstva



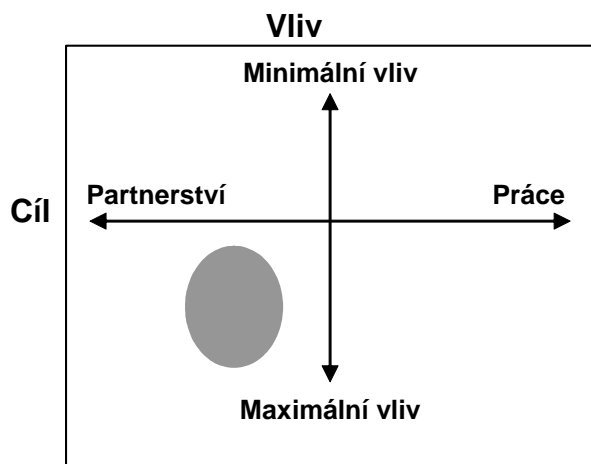
- Cílem je práce – pokud možno odměněná mzdou. Družstvo je koncipované jako pracovní místo, ze kterého se členové zamýšlejí přesunout na volný trh práce nebo zamýšlejí zůstat a pracovat za mzdu. Většina chce najmout pracovníky a nabídnout mzdy, přinejmenším pro některé z pracovní skupiny. Nabízí rekvalifikační kurzy a testování pracovní síly úřadům sociálního pojištění, veřejným úřadům zaměstnanosti, obcím a nápravným zařízením.
- Podnikatelské aktivity se zaměřují na volný trh a obchodní koncepty jsou natolik komerční, aby pokryly mzdy pro některé členy. Obrát činí od jednoho do několika milionů SEK.
- Dotace nahrazují financování mezd. Některá družstva z nich hradí provozní náklady a náklady na řízení ale jiná operují zcela nezávisle. Příspěvky jsou zahrnuty do rozpočtu družstva.
- Členství a rozhodovací proces. Pracovníci v organizaci jsou členy asociace, která provozuje družstvo ale i různí sponzoři mohou být členy nebo figurovat ve výkonném orgánu. Na rozhodování se podílí i členové s různými typy funkčních postižení.

1B. Sociální výrobní družstva, ostatní



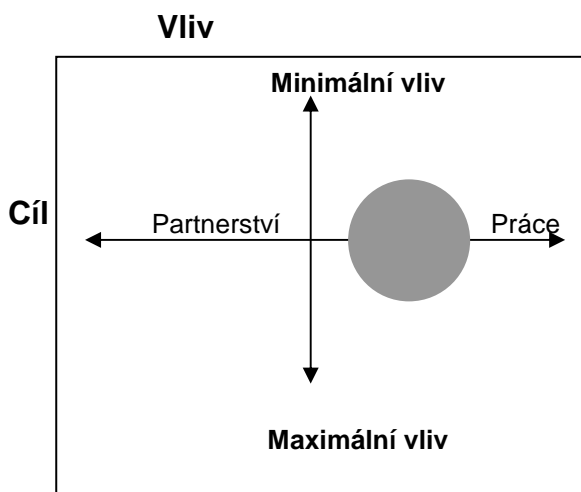
- Cílem je vytváření pracovních míst, ve kterých jde především o zdravotní a osobnostní rozvoj členů. Pracovníci v družstvech pracují podle svých vlastních možností, nebo mohou využít družstvo jako prodloužený trénink před odchodem do školy nebo na volný trh práce. Cíle každého člena jsou různé od využití družstva jako místa společenského prostoru až po využití družstva jako pracovního prostředí. Mnoho členů vyžaduje, pokud možno, za svou práci mzdu.
- Produkce je hlavní podnikatelskou činností, kterou členové vidí a cítí velmi pozitivně. Výrobky a služby jsou prodávány veřejnosti, např. denní péče o domácí zvířata, úprava venkovní zeleně, produkce kvalitních rukodělných výrobků, provoz kaváren a cateringových služeb – výrobky a služby, které uspokojují současné požadavky a vytváří pozitivní vztahy mezi členy a zákazníky. Zisky z podnikatelských aktivit často nestačí na krytí mezd pro všechny členy.
- Rozpočet družstva počítá se ziskem. Dotace, které pokrývají náklady na řízení a provozní náklady nejsou často v rozpočtu družstva zahrnuty. Výjimkou jsou družstva, která nabízejí pečovatelské služby obcím, kde jsou z výnosů hrazeny provozní náklady a náklady na řízení.
- Ti, kteří pracují v organizaci jsou odpovědní za vyřizování členských záležitostí a rozhodování. Družstva jsou většinou zakládána osobami s psychickým nebo mentálním postižením ale postupně se objevují i smíšené skupiny.

1C. Sdružená sociální výrobní družstva



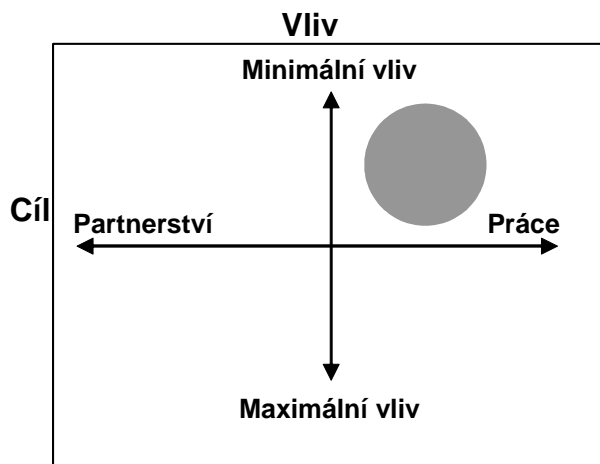
- Tato družstva jsou založena obcí nebo jinou organizací, která provozuje rehabilitační nebo pečovatelské centrum zejména pro osoby s psychickým postižením nebo poraněním mozku. Cílem je poskytnutí účastníkům rehabilitačního centra příležitost učinit první krok směrem k pracovní-orientovanému programu. Účast člena je různá od občasné po denní. Sociální cíle a potřeby členů mají přednost před ekonomickými a komerčními cíli, což představuje méně výdělečné činnosti a více práce, která má pro člena význam v jeho osobním rehabilitačním úsilí.
- Podnikatelské aktivity jsou často koncentrovány ve společenských prostorách, nebo obecních zařízeních, kavárnách, cateringových službách atd. Tyto aktivity jsou zaměřeny na místní trh.
- Obce financují náklady na provoz a řízení buď přímo nebo formou dotací neziskovým sdružením nebo nadací, se kterou družstvo spolupracuje. Někdy připadají výnosy přímo obci a družstvo zpětně získává peníze ve formě dotací. V mnoha případech hospodaření družstva sestává z nákladů a výnosů spojených s prodejem, zatímco ostatní výnosy a náklady do hospodaření nespádají.
- Členem může být každý, kritéria nejsou tak přísná. Pro některé je rozhodovací proces pouze formalitou. Rozhodování je záležitostí výkonného výboru nebo valné hromady. Počet členů je často vysoký – více než 20 osob. Řídící pracovníci mají vliv jako vedoucí týmu, ale nezisková asociace činí rozhodnutí týkající se financování organizace. Důraz činnosti asociace závisí na tom, jak moc je činnost důležitá pro členy, řídicí pracovníky a ostatní v organizaci. Poněvadž jsou součástí nějaké další organizace, může být míra účasti členů organizace i nižší, ale v některých případech je potřeba zaujaté práce s pocitem odpovědnosti a participace jako základu osobnostního růstu člena.

2. Místní komunální podnikání



- Cílem je vytvořit pracovní místo a partnerství pro různé skupiny, které se nachází mimo volný pracovní trh. Toto se děje ve spolupráci s místní komunitou, veřejným sektorem a ostatními sdruženími. Členové jsou různě tělesně či mentálně postižení a většina z nich jsou sponzoři. Asociace také zahrnují další organizace – široký okruh členů, až 100. Práce je nabízena vzhledem ke schopnostem člena a cílem je za práci nabídnout mzdu. Někdy pracovní síla postižených členů patří neziskové asociaci, která založila družstvo, nebo obchodní společnosti, která se stará o financování organizace.
- Podnikatelské aktivity často sestávají z poskytování služeb, které jsou úzce spojeny s komunitou a řeší místní nedostatky. Zastoupeny jsou mnohé sektory, jako např. recyklace, cestovní ruch pro postižené, konzum, truhlářství, auto-servis, keramické dílny, obchody a pekárny, kavárny, stěhovací služby nebo úklidové služby. Úzký vztah se zákazníky a partnery a zabezpečování potřeb komunity zajišťují kapacitu pro růst a rozvoj.
- Financování je docela různorodé s mnoha různými metodami a státními dotacemi. V některých případech chybí pozice řídicího pracovníka. Organizace někdy obdrží malé příspěvky pro nadšeného člena, který je ochoten pracovat jako vedoucí. Tyto organizace spoléhají na dobrovolnou práci. V případě zisku tento pokrývá mzdy řídicích pracovníků nebo provozní náklady.
- Výkonný výbor je hlavním rozhodovacím orgánem organizace. Sponzoři a ostatní, kdo přímo nepracují pro organizaci často zasedají ve výkonném výboru.

3. Sociální podniky provozované asociacemi



- Tyto organizace jsou založeny k tomu, aby připravili občany s různými postiženími pro fungování ve světě práce. Využívají dotace na mzdy a prodávají vlastní služby a výrobky. Členy jsou organizace nebo partneři spolu s různými sponzory. Cílem je mzdový zisk a intenzivní podnikatelský rozvoj s podporou z různých zdrojů a za účasti energických lidí.
- Podnikatelské aktivity jsou zaměřeny na volný trh a činnosti, které přináší zisk, jako např. balení, nebo určité oblasti, které jsou podporované v rámci Evropské unie, či podobné projektu, např. vývoj solární lampy určené k vývozu. Mimo jiné prodávají služby svých dílen obcím a nabízí rekvalifikační kurzy a testování zaměstnanců.
- Zisky z prodeje pokrývají náklady na mzdy řídicích pracovníků, provozní náklady a investice. Členové pobírají mzdy formou příspěvků kromě těch, kteří pobírají důchod nebo pracují v dílnách.
- Tělesně postižení pracovníci nejsou členy asociace, která provozuje podnikatelské aktivity.

Z 52 zkoumaných organizací je 44 družstev, 4 místní komunální podniky a 4 jsou podniky provozované asociacemi. Tato kategorizace by se měla chápat jako pokus o rozlišení různých typických příkladů. Nicméně rozlišování může být v individuálních případech obtížnější.

Organizační principy pro sociální výrobní družstva

Pro sociální výrobní družstva je hodnota kooperace vedoucím principem pro to, jak je organizace vnitřně postavena. Otevřené členství a rovná hlasovací práva jsou tak dané, základní principy. Zájem členů je v jádru kooperativních aktivit. To vše znamená společnou práci pro blaho všech.

Formy organizačních uspořádání

Ve Švédsku neexistuje samostatná organizační forma pro družstva. S ohledem k tomu, co je výše chápáno pod pojmem „organizační principy“, se zdá přirozené použít organizační formu, která byla navržena pro družstevní organizace, jmenovitě ekonomické asociace (*ekonomisk förening*).

Podle základních pravidel je v tomto kontextu ekonomická asociace otevřena těm, kteří pracují v organizaci na principu *co osoba – to volební hlas*, což je fundamentální princip družstva.

Zvláštnosti mezi družstvy a neziskovými organizacemi jsou obecně zakotveny v definici družstevních spolků, která je součástí Listiny družstevních spolků. Pokud jsou tyto podmínky splněny, pak je spolek koncipován jako družstevní. V opačném případě je všeobecně brán jako nezisková organizace. Podle Listiny družstevních spolků je předmětem družstva hájení finančních zájmů svých členů pomocí vytváření komerčních aktivit, ve kterých členové participují, např. přispívají svou prací. Tím pádem asociace, které mají za účel vytvářet pracovní místa pro své členy v komerční sféře, by měly být organizovány jako ekonomické asociace.

Ostatní asociace, jako např. ty s větším sociálním dopadem, nebo které provozují menší podnikatelské aktivity, mohou být nastaveny spíše jako neziskové asociace. To samé je možné aplikovat na organizace, které jsou spojené s jinými organizacemi nebo obcemi.

V sociálních výrobních družstvech jsou členy ti, kteří pro družstvo pracují nebo jsou jinak zainteresovaní. Řídící pracovníci jsou voleni ze všech členů.

Jednotlivá sociální výrobní družstva se také vnitřně odlišují hierarchií vedoucích pozic ale jednotným principem zůstává, že osoba, okolo které, a pro kterou je asociace postavena, má vliv na rozhodování v organizaci.

Družstva také mohou být organizována jiným způsobem. Basta je družstvo ve švédském Nykvarnu, které se nechalo inspirovat družstvem San Patrignano, velkým spolkem pro závislé v Itálii. Bylo založeno jako nezisková organizace s obchodní společností, kterou organizace vlastní. Basta zprostředkovává práci a ubytování pro závislé a poskytuje švédským municipalitám učednická místa, což je částečným zdrojem příjmů. Obchodní společnost, kterou sdružení řídí je úspěšným komerčním podnikem.²²

Místní komunální podniky jsou buď neziskové organizace (*ideell förening*) nebo ekonomické asociace. V obou případech je cílem jedno: vytváření pracovních příležitostí pro občany, kteří se nachází mimo rámec volného pracovního trhu. Místní komunitní podniky mohou mít také za cíl přímo či nepřímo rozvíjet volné podnikání a zajišťování služeb pro komunitu. Všeobecně je členství otevřené každému občanu místní komunity, který má zájem podpořit organizaci, ale stává se zvykem, že se členy mohou stát pouze místní organizace. V tomto případě organizace reprezentují komunitu. Členy se mohou stát i ti, kteří pracují v podniku asociace. Výkonný orgán často sestává z místních obyvatel komunity. Tito lidé zpravidla nemusí v organizaci pracovat. Vedoucí role jsou různé podle struktury organizace a jejího zaměření.

V oblasti švédského Västerbottenu vznikla nová organizační struktura tzv. „komunální podnikání“, které se stalo alternativou družstvu a soukromému sektoru, a to obzvláště v případě,

²² Carlberg, Alec, *Socialt företagande. Om den sociala ekonomins dynamik. Exemplet Basta Arbetskooperativ*. Socialstyrelsen 2001 (Sociální podniky. O dynamice sociální ekonomiky. Příklad: sociální výrobní družstvo Basta. Švédský národní výbor pro zdraví a sociální záležitosti 2001, švédsky).

kdy veřejný sektor hledá alternativní formu řízení své organizace²³. Ve västerbottenském modelu, má „komunální podnikání“ hlavní organizační složku (neziskové sdružení) a jednu nebo

více dalších sekundárních organizací – společností s ručením omezeným. Uvedené neziskové sdružení je přímo či nepřímo otevřené komukoliv z dané komunity nebo komukoliv, kdo se dovede ztotožnit se záměrem tohoto sdružení. Sekundární organizace nezávisle řídí pracovní záležitosti organizace, a to jménem a pod vedením hlavního neziskového sdružení. Veškeré zisky jsou zpětně přeřinčovány do hlavní organizace.

Nejpřirozenější organizační strukturou pro sociální podniky, které jsou řízené sdružením, je právě neziskové sdružení, a to v rámci možností ve spojení se společnostmi s ručením omezeným. Účelem těchto organizací je vytvářet práci. Předmětem zájmu jsou pro většinu dotace na mzdy zaměstnanců a zajištění celodenních činností. Jednotlivci a společnosti, které jsou členy výkonného výboru, jsou málo kdy zaměstnanci této organizace. Organizace má komerční orientaci se sociálními cíli a je řízena naprosto běžným způsobem.

V následující části se již nebudeme dále zabývat „komunálním podnikáním“ a sociálními společnostmi, které jsou řízené sdružením, ale soustředíme se na popis sociálního výrobního družstva.

Sociální výrobní družstva ve Švédsku začala svou činnost:

- Na základě spolupráce různých rehabilitačních organizací.
- Jako iniciativa jednoho či více nadšenců, které společně zaujala myšlenka zřízení družstva.
- Jako iniciativa účelově zaměřené organizace, která pomohla svým členům založit družstvo.
- Na základě úvodního vzdělávacího programu o družstvech, během kterého se lidé sešli a přišli s touto myšlenkou.
- Díky místní samosprávě nebo jiné organizaci, která dovolila jedné ze svých organizací se rozdělit a založit družstvo.²⁴

Financování organizace

1. Rozvojové a počáteční náklady

Podpora rozvoje. Podpora šíření informací o sociálních výrobních družstvech. Můžeme tomu říkat i „marketingová metoda“. Konsultace, školení a průběžné vzdělávací zdroje.

Investiční kapitál na počáteční a následný rozvoj. Počáteční materiálové náklady, investice do podnikatelského rozvoje, marketing atd.

²³ Informationsbroschyr från Gemenskapsföretagen i Västerbotten. www.gemenskapsforetag.nu (Information brochure from the Community Businesses in Västerbotten, in Swedish)

²⁴ Blideman, Bosse, Laurelii, Eva *Att vara behövd-stöd och skapande av sociala arbetskooperativ 1999* (Supporting and creating social work co-operatives, in Swedish).

Finanční podpora přichází z několika zdrojů:

- Místní úřady někdy financují podíl počátečních nákladů z projektových financí či z již existujícího rozpočtu.
- Místní správní rada někdy vyčlenila finance na rozvoj.
- Správa úřadů práce někdy přidělí finance na rozvoj, což dříve nebylo možné, nebo je vyčlení z dalších dostupných projektových fondů.
- Správa sociálního pojištění měla dříve přístup ke státním dotacím, které byly používány jako počáteční náklady.
- Evropský sociální fond ve Švédsku financoval několik EU projektů na podporu rozvoje sociálních družstev.
- Mnohokrát **the Swedish State Inheritance Fund** financoval počáteční náklady a výjimečné projekty na rozvoj sociálních pracovních družstev.

V současné době je EU nejčastějším zdrojem financování počátečních nákladů sociálních družstev. V této oblasti ovšem není žádná jednotná státní koncepce. Mimo **Swedish State Inheritance Fund** neexistuje ve Švédsku žádný další investiční fond, který by podporoval investiční náklady nebo by zajistil zvýhodněné úvěry na sociální pracovní družstva. Pouze JAK, alternativní banka, může zajistit i tento druh úvěrů.

2. *Financování běžných provozních nákladů*

Sociální pracovní družstva provozují několik různých podnikatelských záměrů, které vykazují tržby ze svých činností. Z analýzy, která byla provedena u 44 sociálních pracovních družstev, bylo patrné, že výše výnosů se může podstatně lišit, stejně jako sociální dotace.

Družstva jsou na různých stupních rozvoje. Všeobecně mluvíme o družstevním postupu – od počátečního záměru dané skupiny až po vytyčení řádných dlouhodobých potřeb družstva v oblastech vedení a rozvíjení schopností, které se neliší od žádné jiné běžné organizace. Positivním dopadem pro všechny strany je skutečnost, když je finanční sociální podpora minimalizovaná za účelem nezávislosti a normalizace daného družstva. Ovšem pro některá družstva, předem daných je jen několik, není vždy cílem a záměrem zajistit soběstačnou společnost, ale řídit běžné pracoviště primárně za účelem poskytnutí společenství a smysluplného zaměstnání pro své členy. Členům družstva se tak poskytuje příležitost k využití svých pracovních možností, které by jinak nemohli uplatnit v rámci nároků, které si klade běžný trh práce.

Všeobecně se dá říci, že založení sociálního pracovního družstva ve Švédsku je postavené na myšlence, že jednotliví členové již mají „zajištěnou“ svou obživu v rámci systému sociálního zabezpečení nebo skrze podporu pracovního trhu, a že družstva získávají dotační podporu z místní samosprávy. Běžné obchodní úkony nebyli kritériem k založení družstva. Naše analýza ovšem ukazuje na nové příklady, kdy se tržby z podnikání zvyšují.

Obchodní provozní činnosti

Tržby jsou získávány (1) z prodeje zboží a služeb v rámci otevřeného trhu a (2) z prodeje každodenních činností (podle LSS), rehabilitace a pracovního školení sociálních služeb, agentur sociálního zabezpečení a agentur, které zprostředkují práci. Příjmy z úřadů veřejného sektoru jsou rovněž stabilním a významným příjmem. Zde jsou pozorovány zajímavé důsledky zprostředkovatelských nařízení. Z analýzy vyplývá, že družstva, která jsou více podnikatelsky zaměřená, mají často obrat až několik milionů švédských korun, zatímco další mohou mít velmi odlišné obraty. Velká skupina má výnosy v rozmezí 100-200 tisíc švédských korun ročně. Činnost různých družstev je často soustředěná do oblastí, které nejsou dostatečně lukrativní pro soukromé podnikatelské subjekty, ale jsou potřebné, aby vytvořili přidanou hodnotu společnosti pro zákazníky a pro členy družstva.

Prodej veřejnému sektoru může probíhat následujícími třemi způsoby:

1. **Běžná činnost** (podle LSS). Většina sociálních výrobních družstev nepodléhá řízení podle LSS. Ta, která existují, financují své činnosti téměř výhradně z příspěvků, které obdrží z místní samosprávy. Všeobecně se předpokládá, že tyto příjmy pokryjí veškeré provozní náklady. Některá družstva nabízí sociálním službám asistenci svých zaměstnanců; Basta je jednou z těch organizací, která prodává své znalosti zaměstnanců.
2. **Rehabilitace a zácvik v zaměstnání.** Rehabilitace a zaškolení zaměstnance je v menší či větší míře součástí všech družstev. Podmínkou jsou příslušné zručnosti ze strany družstva. Sociální pojišťovna poté zpravidla nakupuje tyto služby.
3. **Prodej služeb a výrobků veřejnému sektoru**, například se jedná o odhrnování sněhu, údržbu parků, opravy inventáře, zajištění konferencí, provozování kaváren ve veřejných budovách apod.

Městské dotace

Městské dotace se objevují v několika formách, ale nejčastějším druhem jsou městské dotace na zajištění supervize a dané zařízení. Toho je docíleno přidělením dotace, která se rovná vynaloženým nákladům, nebo zajištěním těchto služeb bez zpoplatnění. Tyto dotace jsou v současné době zajištěny detailně specifikovanou písemnou smlouvou, která je podložena ústní dohodou.

Dotace na mzdy²⁵

Pravidlem získání dotace na mzdy rozumíme, „že zaměstnavatel, který přijímá pracovníka skrze pracovní agenturu a snížil pracovní kapacitu, může získat finanční kompenzaci ve formě dotace na mzdu.”

Mzdová kompenzace, včetně dávek, by měla být „shodná s kolektivní smlouvou v příslušném odvětví.” Všeobecně se dá říci, že osoba si může vyzvednout dotaci na mzdu, která se rovná 50-80% mzdových nákladů a to až do maximální výše 13 700 SEK. U veřejně prospěšných společností může být dotace na mzdu až do výše 100 % mzdových nákladů.

„Cílem této dotace na mzdu je poskytnout pracovním znevýhodněným osobám příležitost získat

²⁵ AMS fact sheet on Wage subsidies Jan 2001.

zaměstnání, ve kterém mohou využít svých znalostí a dovedností a kde se počítá s jejich znevýhodněním a sníženou pracovní výkonností.”

Ministerstvo průmyslu, práce a komunikací ustanovilo tým, který má připravit dotazníkové šetření v oblasti mzdových dotací za období jaro 2002. Dle návrhu švédského národního úřadu práce se jedná o výjimečnou příležitost pro sociální pracovní družstva. Kdyby existovala varianta, která by lépe vyhovovala skutečnosti sociálních pracovních družstev, tak s největší pravděpodobností by toto řešení ovlivnilo počet sociálních pracovních družstev v celém Švédsku.

Dotace na zaměstnance²⁶

Dotace na zaměstnance jsou určeny pro dlouhodobě nezaměstnané občany a/nebo osoby s pracovním znevýhodněním. „Běžná dotace na zaměstnance je poskytnutá osobě na 6 měsíců” ve výši 50% mzdových nákladů. Proplacení dotace na zaměstnance je poskytována osobám „s pracovním znevýhodněním“ a „může být poskytnutá na 24 měsíců” a pohybuje se v rozmezí 25% až 75% mzdových nákladů. Výjimečná dotace na zaměstnance „může být poskytnutá nezaměstnané osobě starší 57 let nebo té, která se zapojila do programu zaměstnanosti na 24 měsíců.“ Tato dotace „může být poskytnuta na 24 měsíců ve výši 75% mzdových nákladů.“

Záruka aktivit²⁷

Sociální pracovní družstvo si může zajistit odbornou garanci aktivity a tím získat finanční kompenzaci pro členy, kteří jsou zapojeni do odborné garance. Nárok na tuto kompenzaci je maximálně 150 SEK za 1 den pro danou organizaci.

3. Obživa členů

Můžeme právem říci, že systém státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti se skládá z následujícího:

- Podpory v nezaměstnanosti, která je určena těm, kteří byli zapojeni do trhu práce a splnili veškeré další podmínky pro získání této podpory.
- Příspěvek na aktivity, což je obdoba podpory v nezaměstnanosti, pro ty zájemce, kteří jsou zapojeni do schválených programů na podporu zaměstnávání například – odborné aktivity, kurz na podporu zaměstnatelnosti a získání pracovních zkušeností).
- Dotace na zaměstnance.
- Nemocenské dávky při krátkodobé pracovní neschopnosti.
- Příspěvky na rehabilitaci.

²⁶ AMS fact sheet on Employment subsidies July 2001.

²⁷ AMS fact sheet on Activity guarantee Jan 2002.

- Přechnodný invalidní důchod nebo trvalý invalidní důchod v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo v případě rozsáhlého pracovního znevýhodnění
- Sociální dávky v případě, že není žádný další zdroj na zabezpečení osobních nákladů
- Příspěvky na vzdělávání.

Ve vztahu k sociálním pracovním družstvům je nejčastější forma podpory dočasný, popř. trvalý invalidní důchod. Rovněž existuje možnost sociálních dávek, ale není tak častá. Zároveň se může objevit forma podpory v nezaměstnanosti formou příspěvku na aktivity. Příspěvky na mzdy, běžná podpora v této oblasti, je zařazena do kategorie “každodenních činností”, protože je vyplácená přímo zaměstnavateli.

Sociální pracovní družstva mohou nabídnou zaměstnání těm občanům, jejichž pracovní možnosti jsou výrazně omezené a odlišné. Velikým přínosem jednotlivci, ale také celé společnosti, je vytvoření smysluplného pracovního místa pro všechny zájemce a to i přesto, že mohou mít sníženou pracovní výkonnost na základě trvalého pracovního znevýhodnění. Ve srovnání s dalšími zeměmi můžeme v této oblasti Švédsko označit jako výjimečnou zemi. Zpravidla získávají členové podporu na své živobytí v rámci sociálního systému zabezpečení. Nevýhodou tohoto ve spojení se sociálními pracovními družstvy je skutečnost, že ve srovnání s nemocenskými dávkami, jsou tyto dávky vnímány jako trvalé řešení pro člověka vyloučeného z trhu práce. Ale i tento systém je do určité míry flexibilní. Dočasný invalidní důchod může být kombinován s příspěvkem na mzdu, a to ve výši 25%, 50% nebo 75%. Tato varianta vytváří pro členy družstva možnost úspěšného přechodu na mzdu bez omezení nároku na dočasný invalidní důchod.

Osoby, které mají nárok na trvalý invalidní důchod se mohou rozhodnout tento důchod nevyužít a mají příležitost si nalézt zaměstnání. Pokud jsou důchody nevyužité po dobu maximálně jednoho roku, tak nic nebrání tomu, aby si tento důchod mohli zpětně vyzvednout. Pokud jsou důchody odloženy po dobu delší než 1 rok, ale kratší než 3 roky, tak mají možnost si tento důchod také zpětně vyzvednout, ale zároveň dochází k znovuzhodnocení nároků na jednotlivé části a výši jejich důchodů. Tato možnost se ve spojení se sociálními pracovními družstvy téměř nevyužívá.

Kompenzace a příspěvky, které jsou součástí státní zaměstnanecké politiky, jsou flexibilní. To znamená že tyto kompenzace/příspěvky jsou současně vypláceny se mzdou a dle výše mzdy jsou upravené. Z pohledu sociálních pracovních družstev je nevýhodou, že tyto kompenzace a příspěvky jsou časově omezeny. Počítá se s tím, že osoby, kterých se to týče, by se měly v daném časovém rámci vrátit na trh práce. Ve Švédsku nejsou žádná odlišná daňová pravidla pro ty, kteří jsou tělesně postižení a jiná pro ty, kteří mají pracovní znevýhodnění.

Veřejné zakázky

Jedním ze způsobů jak veřejná správa a instituce mohou financovat sociální pracovní družstva a další společnosti, které zaměstnávají nezpůsobilé osoby s pracovními poruchami, je upřednostnit tyto osoby ve veřejných zakázkách. Běžně se takto postupuje například v Itálii. Sociální pracovní družstva dostávají zakázky, na které mohou najmout osoby s různým znevýhodněním. Veřejné

institute tak získají zboží a služby a členové družstva zaměstnání a mzdy. Tímto se stávají nezávislí popř. méně závislí na dotacích. Nejlepším na výše uvedeném vztahu je, že na své si přijdou i plátcí daní.

Veřejné zprostředkování služeb je silně řízeno pravidly EU. Z tohoto důvodu má daná země jen omezený prostor pro speciální pravidla v rámci národní legislativy. Nicméně, stále existuje určitá možnost pro vytvoření zvláštních pravidel pro sociální pracovní družstva a další, kteří zaměstnávají znevýhodněné osoby. Do určité míry je během všech veřejných zakázek možné použít anti-diskriminační klauzuli, která upřednostňuje účastníky výběrového řízení, kteří zaměstnávají určitý počet pracovně znevýhodněných a postižených občanů. Dalším přirozeným a všeobecným přínosem může být podpora podniků, aby zaměstnávali více pracovně znevýhodněných osob.

Do určité míry si každá země může upravit pravidla, které nejsou regulované EU. Jedná se především o oblasti, které se zaměřují na tzv. pečovatelský sektor (B služby). V těchto neregulovaných oblastech mají země poměrně velkou svobodu k vlastnímu jednání. Je už na každém státu a místní samosprávě, aby svá rozhodnutí uvedla do praxe. Z tohoto důvodu je důležité, aby sociální pracovní družstva měli rovněž podporu politické vůle.

V současné době Švédsko nemá žádná výjimečná pravidla pro veřejné zakázky, které jsou zajišťovány a provozovány sociálními pracovními družstvy nebo podobnými společnostmi. Ve své závěrečné zprávě komise pro veřejné zakázky²⁸ navrhla určité změny, které by měly být zaneseny do zákona o veřejných zakázkách (LOU). Tyto změny by mohly místní samosprávě přinést určité možnosti pro sociální pracovní družstva. Tohoto chtějí dosáhnout následujícím:

- Využitím přímé výhody pro poskytovatele péče, když se jedná o poskytování péče, která je významná příjemci té péče (denní činnosti, rehabilitace a další).
- Ustanovením, že kritériem pro uchazeče do výběrového řízení na veřejnou zakázku bude pouze nezisková organizace.

Dále ze zprávy vyplynulo, že Švédsko by mělo nabádat EU k rozvoji všeobecných směrnic pro anti-diskriminační klauzule dle výše uvedeného popisu.

Poradenské a školící organizace

1. Místní agentury pro rozvoj družstev (LKU)²⁹

Kanceláře LKU jsou v každé oblasti a poskytují poradenství, konzultace a školení všem typům nově vzniklým skupinám družstev. Stát, přes NUTEK a místní členy jako jsou místní samosprávy, družstevní společnosti a další zájmové organizace zpětně podporuje LKU. V

některých LKU jsou poradci, kteří se specializují na sociální pracovní družstva a jejich potřeby na konzultace a školení.

Tito poradci mobilizují, šíří informace na všechny úrovně společnosti. Jedná se především o spolupráci, projektové vedení, rozvoj podnikání, organizování nového družstva, poradenství pro

²⁸ SOU 2001:31 More value for money? The procurement committee's proposal.

²⁹ Local co-operative development agencies in Sweden.

korporátní družstva a v oblastech sociální ekonomie. Někdy se dokonce zapojují do zahraničních projektů. Účastnili se mnohých zahajovacích procesů – mobilizace cílových skupin a veřejných samospráv a zprostředkování školení před vznikem sociálního pracovního družstva. Často poskytují běžné poradenství pro již zavedené družstva a pomáhají jim vybudovat síť spolupracujících organizací a místní samosprávy. Místní agentury pro rozvoj družstev jsou zastřešeny jednou organizací, kterou je Společnost pro rozvoj družstev (FKU).

2. Projekt sociálního družstva

Projekt sociálního družstva, který vznikl v roce 1997, plní několik funkcí. Na národní úrovni usiluje o zviditelnění sociálních pracovních družstev a připravuje mnohé informační materiály jako jsou letáky, knihy, zpravodaje, prezentaci na webových stránkách a dokonce video. Zároveň usilují, aby tyto materiály byly dále šířeny skrze další organizace a místní samosprávu.

Projekt sociálního družstva dále:

- Připravil kurzy a semináře, interní a externí, se zaměřením na místní samosprávu.
- Poskytl základní poradenství během zahájení provozu a následujících fází, poskytoval informace o dalších místních zdrojích jako jsou LKU a velmi populární vzdělávací organizace pro dospělé.
- Poslal příspěvky do několika univerzitních tiskovin.
- Poskytoval právní poradenství a mediaci.
- Positivně ovlivnil další organizace ve vnímání pracovních sociálních družstev.
- Písemně reagoval na několik státních dotazů.
- Vedl několik aktivních dialogů se státními úřady s odpovědností za sociální ekonomii, podnikání a rehabilitaci.
- Pracoval na rozvoji dovedností již existujících družstev.
- Pracoval na rozvoji nového podnikatelského záměru.
- Zapojil do Evropské sítě a dalších mezinárodních záležitostí.
- Byl součástí, iniciátorem a aktivním účastníkem při vzniku speciální zájmové organizace pro skupiny sociálních družstev (SKOOPI).

Vlastníci projektů si dobře uvědomují skutečnost, že mají-li poskytnout znevýhodněným a postiženým osobám smysluplné zaměstnání, tak musí být aktivně angažováni. Práce na těchto úkolech by měla i nadále pokračovat – a možná se i dále vyvíjet – poté co projekt sociálního družstva ukončí svou činnost ve stávající formě na konci roku 2002.

3. SKOOPI

Základem pro vznik speciální zájmové organizace pro skupiny sociálních družstev (SKOOPI) se stalo výroční setkání supervizorů sociálních pracovních družstev – iniciativa dvou LKU. Na všech setkáních během uplynulých šesti let se vždycky objevila myšlenka založení této zastřešující organizace. V roce 1999 vznikla skupinka, která se chopila této iniciativy a snažila se prozkoumat možnosti založení takovéto organizace. V roce 2000 se členové družstev a supervizorů z celého Švédska rozhodli vytvořit tuto střešní organizaci a zvolili první dočasný výbor. Výbor organizace SKOOPI se skládá se zástupců sociální pracovních družstev z celého Švédska. Členové družstev a supervizoři mohou zastupovat své příslušné družstvo.

Od začátku podzimu 2001 až do jara 2002 získalo SKOOPI finanční podporu na svůj projekt od General Inheritance Fund. Záměrem tohoto projektu byl rozvoj síťování a šíření informací všem sociálním pracovním družstvům ve Švédsku.

4. Populární vzdělávací organizace pro dospělé

Vyšší odborné školy a vzdělávací agentury pro dospělé jsou častokrát zapojeni do školících programů za účelem vybudování struktury družstva a přípravou skupiny k organizaci sebe sama

po stránce demokratické, ale také odborné. Častokrát je to záležitostí organizace, která je součástí LKU nebo další kvalifikované osoby. Dokonce i další organizace (veřejné nebo soukromé) nebo organizace z oblasti sociální ekonomie mohou připravit školící programy pro začínající družstva. Cílem populární vzdělávací organizace pro dospělé je příprava takové školení a materiálů, které jsou cílově zaměřeny na potřeby jednotlivé skupiny. Tyto organizace mají veliké zkušenosti a dovednosti se zaměřením na znevýhodněné a postižené skupiny obyvatelstva, kteří se musí adaptovat na novou životní situaci.

Analýza a diskuse

Z důvodu zjednodušení použijeme-li slovo *zmocnění* na aktivity, které mohou těmto osobám zvýšit kontrolu nad svým životem, tak se tento cíl bude skládat z

- *Rozvoje* pozitivního smýšlení o sobě sama (například, že se budou cítit hodnotní, budou vědět, že mají dovednosti k danému úkolu a že důvěřují sobě i druhým).
- *Rozpoznání* skutečnosti, že i společnost, která má danou strukturu se může modifikovat a změnit ...³⁰

³⁰ Starrin, Bengt: Empowerment as a model of thought from Starrin, Bengt, & Forsberg, Erik (ed): Liberating power--empowerment as a model in school, care and work life, 1997.

Podmínky ve Švédsku pro družstva jako metodu pro podporu znevýhodněných osob při návratu na trh práce

Existuje i dnes potřeba sociálních pracovních družstev ve Švédsku?

Sociální pracovní družstva v sobě zahrnují jedno řešení, které můžeme vnímat jako alternativní formu trhu práce, který se skládá ze státních a obecních organizací a dalších organizací v rámci sociální ekonomie. Proč by společnost i nadále měla souhlasit s podporou sociálních pracovních družstev? Důvodů je několik ...

Po dlouhou dobu, Samhall fungoval jako jedno z nejdůležitějších řešení při zaměstnávání pracovních znevýhodněných osob. Samhall se potýkal s vážnými požadavky na zisk, což vyústilo v ještě náročnější požadavky na jeho zaměstnance; nyní probíhá restrukturalizace a budoucnost je nejistá (jaro 2002).

Pracovní místa v rámci místní samosprávy, kterých v důsledku rostoucí nezaměstnanosti v posledních letech mnoho přibýlo, mají z důvodu zákonů veřejné samosprávy mnoho omezení a nemohou řídit své podnikání za účelem zisku. Tato omezení jsou tedy jak v oblasti rozvoje podnikání, protože mohou pouze prodávat za cenu nákladů a nemohou se porovnávat s dalšími podniky. Místní samospráva podporuje podmínky pro vytvoření pracovních možností, ale nepodporuje zřízení běžných komerčních podniků.

Sociální pracovní družstva jsou malé podniky, které jsou řízeny trhem, tak jako další běžné organizace. Sociální podpora je zaměřena na individuální potřeby supervizorů družstev, přispívá na rozvoj, a podporuje nepravidelné obchodní činnosti. Družstva se snaží aplikovat běžné trhem řízené modely, častokrát mají pouze malý podíl na trhu a tak se nemohou v realitě soupeřit s dalšími podniky v podobné oblasti. Tohle je jeden z hlavních argumentů pro podporu sociálního podnikání ve formě družstev ve srovnání s nastartováním samosprávného podnikání, pokud se objeví touha vytvářet pracovní příležitosti a místa v rámci komerčního podnikání, které je potřebné a kde je zajištěna poptávka po službách a zboží.

Tyto argumenty by šly rovněž aplikovat na další organizace v rámci sociální ekonomie nebo soukromé iniciativy s cílem poskytnutí příležitosti k zaměstnání znevýhodněných a jinak vyloučených osob. Proč bychom se měli pouze zabývat jako sociálními družstvy jako jediným řešením? Vidíme, že jsou tady minimálně 3 důvody pro toto rozhodnutí: motiv *svépomoci*, motiv *zmocnění* a *síla sociálního podnikání*.

Motiv svépomoci – základ pro družstevní organizace

Kdykoliv se setkají lidé za účelem vyřešení společných problémů v rámci ekonomické organizace, která je založena na principech demokracie, tak mluvíme o družstevní organizaci.

Svépomoc můžeme vnímat jako protiklad charitě a zdroji, které jsou vytvořené někým „dalším“, například veřejní činitelé, kteří řídí podnikání pro znevýhodněné osoby v Evropě či ve Švédsku.

Koncept svépomoci má v sociálním pracovním družstvu minimálně tři funkce:

- Setkání s druhými lidmi, kteří měli nebo mají stejné problémy: vyloučení z pracovního společenství, zkušenosti z pocitu nepotřebnosti ve společnosti, která je tolik zaměřena na identifikace jedince dle jeho povolání. Mohou být ovšem k tomu i další důvody. Za prvé, sociální pracovní družstva se zaměřují na specifické kategorie, např. osoby s psychologickými a zdravotními problémy. V poslední době se ale i tyto skupiny otevřely a nová družstva jsou často tvořeny různými skupinami lidí.
- Svépomocné (podpůrné) skupiny se často využívají z terapeutických důvodů – posouzení sebe sama, identifikace sebe sama s někým, kdo zažil něco obdobného a rozumí specifickým potížím a chce podpořit rozvoj.
- Důvěra ve svou vnitřní sílu a běžné zdroje za účelem vytvoření podmínek pro pracovní místo; dokonce pokud se to jeví jako družstvo s podporou veřejnosti. Moc stále stojí na principu svépomoci.
- Vytvořením a provozováním pracovních míst: členové družstva se stávají účastníky na pracovním trhu. Byli na okraji společnosti a byli zařazeni do politických programů. Není již potřeba nálepky (pacient, klient nebo účastník); nejsou již dále „umísťování“ ve vládních programech.

Motiv ke zmocnění

Při úsilí o integraci lidí, kteří z různých důvodů byli vyloučení z pracovního života se často objevuje koncept zmocnění. Různé provozy, které se snaží vytvořit pracovní místa pro pracovní znevýhodněné a jinak postižené osoby, musí nastavit takové mechanismy, které pomohou těmto osobám převzít kontrolu nad svými životy – pomoci jim najít vnitřní sílu a získat osobní vhlad do situace.

Na zapojení a účast je kladem veliký důraz při zaměstnaneckých provozech místních samospráv. Dokonce i v běžných pracovních provozech je zcela jasné jak důležité je mít zapojenou a dobře motivovanou pracovní sílu. Také z tohoto důvodů mnozí zaměstnavatelé přišli s rozhodnutím vytvoření metody pro budování nadšení u svých zaměstnanců. Nicméně, v sociálních pracovních družstvech je zapojení založeno na metodě pro demokratické vlastnictví, které je částečně definováno družstevními principy, stanovami a oficiálním řízením.

Nemůžeme ignorovat významnost úředního řízení, když se díváme na příležitosti, které přináší metoda družstva:

- Členové se rozhodují o cílech, financích, organizaci práce atd.
- Principy družstva zahrnují svobodnou vůli, solidaritu a spoluúčast. To znamená, že odpovědnosti jednotlivých lidí se musí brát vážně; nikdo jiný nerozhoduje o jejich účasti v družstvu.
- V demokratickém družstvu se hledají názory jednotlivých lidí – jejich zapojení je pro každého důležité. Dobré vyladění komunikačních dovedností, být viděn a být slyšen a přispívat svými zdroji do skupiny posiluje sebedůvěru a schopnosti ovlivňovat další situace.

- Vytváření zboží a služeb, které mohou být vytvořeny i v jiných podnicích nebo organizacích – v podnikatelských družstvech jsou účastníci osobně odpovědní za výrobek, produkci a pracovní místo organizace.

Sociální podnikání jako platforma pro humánní a ekonomický růst

V italských příkladech sociálních družstev je často důraz kladen na inovativní prvky. Když tato družstva začínala svou činnost v 70. letech, místní podpora s dobrovolnickou silou byli spojeni s družstevním hnutím za účelem vytvoření pracovních míst a sociálního zabezpečení pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Restaurace, hotely a různé podniky ve městě byly najednou řízeny lidmi, kteří do té doby žili v institucích a nyní byli plně zapojeni do společnosti. V těchto organizacích pracovali i další skupiny nezaměstnaných a dobrovolníků. Jednalo se o zcela novou záležitost a hosté ze zahraničí sehráli významnou roli v těchto společnostech.

Sociální podnikání znamená, že podnikatelské síly pracují v rámci sociálního a lidského přístupu. Nadšení podnikatelé tak vytváří ekonomickou organizaci, která má za cíl ekonomický růst se sociálním zaměřením. V sociálních pracovních družstvech to znamená konkurenční vytváření dobrých pracovních míst se smysluplnou náplní. Družstevní forma znamená, že k tomu dochází současně. Jeden nebo více nadšených podnikatelů řídí sociální podniky a v rámci procesu spolupráce dochází ke společnému podnikání.

Sociální podnikání v jasných formách pracovních družstev má tyto dopady:

- Všichni si mohou připsat zásluhu na výsledcích, což znamená „my vytváříme naše podnikání.“
- Dobrá podpora místní společnosti se vztahuje k další formě sociální ekonomie. V sociálních pracovních družstvech to znamená, že členská skupina je navázaná na další skupiny a občany z veřejného a soukromého sektoru. Spolupráce se zaměstnanci a politiky během počátku; spolupráce se soukromými společnostmi v dané lokalitě, smlouvy se zákazníky a zájmovými společnostmi – cokoliv, co vede k rozšířenému vnímání sociálního kontextu pro členy, získání identity „sociálního podnikání“ ve vztahu k dalším
- Sociální pracovní družstva jsou neziskové podniky. Z tohoto důvodu jsou podnikatelské záměry postaveny na jiných hodnotách než těch čistě ziskových. Ekologické organizace a další organizace, které mají přímou sociální podporu nebo organizace, které nemohou být řízeny dle běžných podnikatelských záměrů (to je s vysokými zisky) mohou být zaopatřeny touto formou.
- Při hromadném podnikání, tvořivost a nápaditost jsou osvobozeny v rámci skupin, ze kterých by se jinak nikdy nestali podnikatelé, kteří by řídili ekonomické podniky.

Aby mohla vzniknout nová družstva, tak musí být viditelná těm skupinám, pro které je tato forma určena. To vyžaduje, aby existující organizace získaly zdroje pro uplatnění této metody. Projekt sociálních družstev nám ukázal na současné možnosti, a v budoucnosti, SKOOPI, relativně nová národní úzce specializované organizace, může v rámci tohoto kontextu hrát významnou roli.

Definice sociálního pracovního družstva:

Skutečnost, že sociální pracovní družstvo je relativně nový fenomén, který nevznikl na základě výsledků z centrálně řízené úrovně – dokonce ani ne na pracovním trhu či v sociální politice – znamená, že sociální pracovní družstva trpí nedostatkem legitimacy, a to i přesto, že počet těchto družstev, s odpovídajícím časem, je neustále na vzestupu.

Již jsme uvedli, že tento jednoznačný standard pro sociální pracovní družstva je nezbytnou podmínkou k rozvoji, který se ve Švédsku očekává. Různé skupiny mohou snadněji vnímat družstva jako příležitost, pokud jsou srozumitelně vymezeny ve vztahu k dalším podnikatelským subjektům.

Koncept sociální ekonomie byl představen ve Švédsku na základě vstupu této země do EU. Již v roce 1999 ustanovila vláda pracovní skupinu, která připravila zprávu s oficiálním švédským vysvětlením pojmu sociální ekonomie. Byl to klíčový strategický krok, který umožnil další rozvoj. Stejným způsobem je nezbytné objasnit pojem sociální pracovní družstvo. Tato zpráva je pouze prvním krokem. Doufáme, že budou následovat další vyjasnění a zhodnocení, protože jeden z hlavních důvodů sociální nejistoty, mimo jiné, spočívá v tom, že nedošlo k jasnému vyhodnocení efektivity metod družstev v porovnání s dalšími způsoby usilujícími o rehabilitaci na pracovním trhu.

Pro dosažení pokroku se musí sociální družstva stát známější metodou profesního a lidského rozvoje. Metody, kterými lze demonstrovat sociálně ekonomické přínosy, jsou požadovány již dlouhou dobu. Samhall vyvinul metodu zvanou Sampop. V menší studii různých podniků by tato metoda mohla znamenat značný sociální přínos.

Nezbytná jsou doplňující kvalitativní a na proces orientovaná vyhodnocování. Protože do vývoje je zapojeno značné množství stran, potřebujeme metody hodnocení a dosahování kvality, v nichž

budou zapojeni všichni zúčastnění: členové, podporovatelé, místní správa, úřad sociálního pojištění, úřad práce, zákazníci a další partneři. Pro vytvoření sociálních družstev (co se týče členů, obchodní činnosti a podpory komunity) je třeba mít inovativní metody, které během vyhodnocování vytěží ze zkušenosti všech.

Sociální podpora, na niž mají družstva a jejich členové právo, je spojena se sférou odpovědnosti různých úřadů. Ohrožení ze strany úřadů je obvyklým problémem při začleňování družstev do zavedených ideologických a podpůrných struktur. Jsou družstva pracovištěm nebo místem sociálního kontaktu? Kdo nese hlavní odpovědnost za rehabilitaci členů, když se vlastně nacházejí mimo trh práce?

Dalším důvodem je nejednoznačnost konceptu, který zahrnuje několik různých typů činností – vše od obecních organizací „družstevní formy“ až po nezávislá komerční výrobní družstva s členskými zaměstnanci, která dostávají dotace na mzdy. Hranice mezi provozováním sdružení a novými „přátelskými“ firmami není zřetelná, protože ty se také považují za podniky výrobních družstev.

Vyjasnění odpovědnosti úřadů

Ve Švédsku je očividně zapotřebí objasnit zákony a vyhlášky, které se vztahují k sociálním družstvům a dalším firmám sociální ekonomiky, které nabízejí zaměstnání zdravotně či jinak postiženým. Objasňování spočívá v uvádění příležitostí pro strategický rozvoj nejrůznějších forem podpory, která je na tyto nové podniky adaptována.

Potvrzujeme, že s činnostmi družstev a jejich členů je spojeno mnoho úřadů. Odpovědnost za podstatné záležitosti je přidělena různým oddělením. Neexistuje žádná autorita, která by byla odpovědná za koordinaci nebo která by byla primárně odpovědná za rehabilitaci či zaměstnanecké školení všech členů, stejně jako neexistuje jeden úřad, který by měl primární odpovědnost za rozvoj této formy sociální ekonomiky. Aby sociální družstva zahájila svou činnost, fungovala a rozvíjela se, musí existovat kooperace mezi obcemi, úřady sociálního pojištění a úřady práce. Taková spolupráce často neexistuje. Všichni mají určitou roli, ta je však definována různými způsoby. Navíc existují odlišná pravidla v jednotlivých kulturách a postojích, které mají vliv na práci. Protichůdné vlivy ve veřejných organizacích se mohou projevit při rozvoji družstev jako hrozba. Je zapotřebí politické odpovědi, která poslouží úřadům jako vodítko.

Dnes má stát povinnost vytvářet pracovní příležitosti prostřednictvím Samhallu a dalších opatření politiky zaměstnanosti. Opatření obcí pro podporu pracovních míst mohou být, v souladu s jejich odpovědností za zajišťování zaměstnání cizincům, řízeny zákonem o sociálních službách, ale obce mají poměrně hodně svobody. Výjimku tvoří povinnosti, které zákon o LSS prezentuje v termínu nabízení denního zaměstnání těm, kteří patří ke klientům LSS. Státní a místní úřady mohou být zapojeny do strukturace zaměstnavatelských organizací, která povede k zaměstnávání lidí s profesním znevýhodněním. Úřad sociálního pojištění, který má koordinační zodpovědnost za rehabilitaci, se zvláště zaměřuje na podporu a snaží se, na základě konzultací s klienty, nacházet řešení vedoucí k rehabilitaci, minimalizaci zdravotního postižení a pomoc klientům při hledání nejlepších způsobů získávání prostředků na obživu.

U sociálních družstev často odpovědnost spadá pod sociálně politická opatření, a proto se stávají především záležitostmi obcí. Například po psychiatrické reformě vyhledávají různé příležitosti, jak uspokojovat potřeby práce a sociálního kontaktu u mentálně postižených osob. Zde poskytují sociální družstva jednu z alternativ ostatních forem obecní správy. Konkurence mezi těmito různými formami a nejistota veřejného sektoru vůči družstevní formě někdy znamená, že sociální družstva bývají rušena nebo převáděna pod obecní správu.

Zakládání sociálních družstev také závisí na tom, jak obce vnímají svou odpovědnost danou ze zákona. Budování obecních pracovišť je omezeno obecními možnostmi podporovat skupiny, které chtějí mít své zaměstnání. Jedná se zde o ekonomickou svobodu a o příležitost motivovat a „vypouštět“ lidi do sociálních družstev. Pracovníci zaměstnávání obcí mohou vnímat družstva jako ohrožení svého vlastního zaměstnání a existují příklady družstev, která spravují denní organizace dle LSS, jejichž členové byli „staženi“ do obecních organizací, aby tam zaplnili pozice.

Jelikož sociální družstva vyjasnila svou identitu sociálních podniků – několik z nich s důrazem na placenou práci a tvorbu alternativního trhu práce – existuje stoupající potřeba přesunout

odpovědnost k oblasti politiky trhu práce. Družstva mají jednak sociální cíle, ale také fungují na základě schopností a nestaví se na okraj trhu práce způsobem definovaným úřady trhu práce.

K vybudování sociálních družstev musí mít organizace podporu ze strany společnosti pro zahájení činnosti a pro podporu jednotlivců, skupin a podniků. To se dnes děje bez zjevné metody toho, jak mají úřady spolupracovat při vytváření vhodných struktur pro různé fáze tohoto procesu. Družstevní proces zahrnuje vše – od prvotní myšlenky jednotlivce či skupiny o vybudování sociálního družstva až po konečné potřeby podniků ohledně dalšího rozvoje dovedností a kontroly kvality.

Potřeba sociálního úsilí zahrnuje také finanční podporu rozvoje, investice a družstevní supervizory, kteří spolupracují s veřejným sektorem při dohlázení na zahájení činnosti, nabírání zaměstnanců a smluvní záležitosti.

Otázky kolem tvorby kontinuity a stability ve vztahu k financování jsou často předmětem Evropských diskusí o sociálních firmách a sociálních družstvech. V mnoha zemích, jako ve Švédsku, je zapotřebí neustále shánět projektové prostředky pro rozvoj podniku. Je tedy vhodné nalézt dobrá řešení tohoto problému. V Itálii jsou vytvářeny fondy z družstevních podniků v zemi, které pak jsou prostřednictvím regionálních konsorcií využívány pro rozvoj sociálních družstev. Nejprve si musí družstvo obstarat financování z několika různých zdrojů a poté, zhruba po deseti letech, získá zpět část svých investičních nákladů z prostředků obce. Ve Velké Británii získává družstvo kapitál z několika různých zdrojů a fondů, plus ještě pomoc z veřejného sektoru.

Zdroje příjmů sociálních družstev mohou být rozděleny na (1) příjem z družstevního prodeje (2) příspěvky či zakázky ze strany úřadů a EU. Některá družstva ve Švédsku – a v tomto případě se jedná o ty, které provozují zavedenou komerční činnost – mají vlivné příležitosti, jak získávat bankovní půjčky na financování nových investic. Švédský všeobecný dědický fond (Sweden's General Inheritance Fund) je jediným fondem určeným pro zdravotně či jinak postižené a je využíván pro rozvoj sociálních družstev.

Spolupráce při dosahování rozvoje a rehabilitace

Po desetiletí bylo cílem rozvinout spolupráci mezi odpovědnými orgány v oblasti trhu práce, zaměstnávání a rehabilitace. Během několika posledních let byly učiněny důležité kroky v projektech SOCSAM a FRISAM, které jsou nyní ve fázi vyhodnocování, aby se ukázalo, zda by se z nich mohly stát stálé programy.

Potíže s koordinací iniciativ úřadů představují problém pro družstva a jejich členy. Pokud není činnost koordinována, mohou různé cíle, pravidla a perspektivy jednotlivých úřadů, které mají podporovat členy družstev, negativně ovlivnit jejich rozvoj. V jejich podpoře nebude žádná stabilita nebo kontinuita. Nezbytná podmínka rozvoje rehabilitačních účinků družstev je, aby různí činitelé měli vyjasněnou svou roli ve vztahu k tomuto rozvoji a aby ve společnosti existovala koordinace podpory družstev.

Úřady by se měly rozhodnout, jaké budou mít postoje k družstvům a dalším organizacím sociální ekonomiky. Družstva, na rozdíl od ostatních organizací, vyžadují zdroje, aby se mohla stát

konkurenceschopnými družstevními organizacemi, v nichž členové mají nad svou organizací kontrolu.

Různí činitelé musí být obeznámeni o několika faktorech, které se týkají koordinace zdrojů, aby družstevní metoda mohla být v organizaci rozvíjena:

- Členové družstva musí být proškoleni a je třeba podporovat proces demokratického rozhodování. Poradenství a školení musí být koordinováno. SKOOPI, národní síť, potřebuje zdroje pro své síťování, které také znamená posilování družstevní identity.
- Vyhodnocování a všeobecná snaha o kvalitu je nezbytná. Švédsko zde může se svou dlouhou demokratickou tradicí a participačním vlivem sehrát roli modelu. Není to však snadný proces pro lidi, kteří se předtím sami definovali jako pacienti či klienti veřejných organizací, a nyní mají převzít odpovědnost a kontrolu nad svou vlastní organizací. To vyžaduje erudované, podporující lidi, kteří skutečně pochopí podstatu věci.
- Jednou z nejdůležitějších podmínek rozvoje družstevní metody je, že si společnost uvědomí, jak velký vliv mají dobří supervizoři na družstva a mohli tím získat dovednosti a podporu, které potřebují. Dnes mezi družstevními supervizory existuje spousta sociálních podnikatelů, kteří usilují o podporu svých družstev při dosahování toho, čeho chtějí dosáhnout jejich členové. Mnoho supervizorů jsou iniciátory a nadšenci, kteří rozjeli družstva a inspirovali členy.

Strukturální podpora ze strany veřejnosti je nezbytná proto, aby se družstva odrazila od země a dosáhla úrovně dobrých sociálních podniků, v nichž působí a o organizaci rozhodují jejich členové. Družstevní proces zahrnuje vše od individuální či skupinové myšlenky vytvořit družstvo, přes počáteční družstevní činnost až po udržitelný rozvoj lidského i ekonomického kapitálu. Pro různé fáze, v nichž se družstvo nachází, je zapotřebí mít přehledný a flexibilní systém přizpůsobování podpory.

Mělo by být zjevné, kde je možné hledat zdroje pro zahájení činnosti, tj. započítí procesu, shromáždění skupiny, tvorbu obchodní koncepce, nalezení sídla, vyjasnění významu družstevní formy a zformování sdružení. Tato fáze a fáze, které následují, trvají různě dlouhou dobu – v závislosti na skupině, koncepci a místních podmínkách, takže podpůrné aktivity musejí být přizpůsobovány. Je zde rovněž důležitá koordinace společenské podpory, aby se v procesu neprojevovaly mezery a nejistota.

Struktura podpory pro vytváření metod, kvality a dovedností

Struktura podpory poradenských a školicích aktivit – která je součástí sociální ekonomie, tedy sektoru, kterému by měla poskytovat podporu – se osvědčila jako významná funkce rozvoje ve Velké Británii a Itálii. Ve Švédsku jsou zavedené družstevní rozvojové agentury (LKU), které poskytují poradenství a informace družstvům a o družstvech. To byla a je důležitá funkce pro nové družstevní podniky v průběhu 15 let, co LKU existují. Nyní je LKU jednou z organizací zapojených do rozvoje sociálních družstev v souvislosti s projektem sociálních družstev, SKOOPI (síťovou organizací), sdruženími všeobecného vzdělávání dospělých a speciálními zájmovými organizacemi.

Národní projekt sociálních družstev usiluje o rozšiřování informací o sociálních družstvech s přispěním motivovaných organizací a nadšenců ve Švédsku; při propagaci této metody důležitou to sehrává důležitou roli.

LKU je často důležitou jednotící silou místního procesu budování sociálních družstev. Při spuštění družstva je třeba brát v úvahu mnoho věcí, aby podmínky byly v souladu se skupinovými cíli a zájmy. Pravidla a business plány připravené poradci a podporovateli, kteří rozumějí družstevní obchodní formě, kladou základy pro stabilní rozvoj a vyjasňování družstevních hodnot.

Růst projektu SKOOPI znamená mnoho pro vytváření identity a příležitostí pro sociální družstva vyvíjet se ve společnosti jako skupina. Spolupráce mezi družstvy je nezbytnou podmínkou, která umožňuje šíření dobrých příkladů a řešení problémů společnými silami.

Je zapotřebí mít jasně definované veřejné poradenské a školicí projekty v sociální ekonomice – s širokým spektrem investic do dovedností z nejrůznějších oblastí – aby ještě více družstev mohlo zahájit svou činnost a aby stávající družstva byla schopna získat dovednosti a poradenství, které potřebují.

Kritické faktory

Jak vytvořit nezávislost, kontinuitu a zároveň udržitelnost

Není snadné řídit podnik tak, aby byl udržitelný a stabilní. To platí pro všechny firmy, které soutěží o zákazníky a podíl na trhu. V sociálních družstvech plní ekonomická organizace sociální funkci, která má v některých organizacích přednost před komerční funkcí. Družstva jsou řízena lidmi, kteří by jinak nepodnikali. V kolektivním podnikání je však možné vyvinout potřebnou sílu. To vyžaduje správnou podporu a dovednosti je třeba nalézt někde v síti obklopující družstvo, např. u supervizorů, poradců, instruktorů nebo zástupců vedení.

Ve fázi zahájení činnosti sociálního družstva je skupina členů slabší. Iniciativa pravděpodobně vyšla z veřejného sektoru nebo od někoho jiného a tato skupina je v procesu formování. Supervizoři, poradci a investoři musí přijmout roli vedoucích činitelů, která bude úspěšně

převedena na členy. Nové skupiny musí být zřetelné a zřetelná musí být i družstevní pravidla hry vztahující se k investorům, poradcům a instruktorům. Kdo definuje tento úkol? Kdo je za co odpovědný? A jak budou rozhodnutí a aktivity pokračovat?

Už jsme se zmiňovali o důležitosti stálé, dlouhodobé podpory družstvům. Jak nezávislá budou sociální družstva, která, jak vychází z jejich definice, mají vztah k veřejnému sektoru prostřednictvím různých druhů podpory, příspěvků a prodeje výrobků či služeb?

Nezávislost je problematický koncept ve všech vztazích, protože jsme všichni na sobě určitým způsobem závislí. I v osobním životě soběstační jedinci potřebují, aby vzájemná závislost rostla do vztahů. Stejně je to, když hovoříme o vztazích mezi organizacemi. Pokud mají být družstva vnímána jako nezávislé organizace, pak prostřednictvím smluv a dohod, že mohou rozhodovat o svých potřebách – prostřednictvím konkrétní činnosti. Pokud sociální družstva budou požívat důvěry společnosti jako forma, kterou chce společnost podporovat, a pokud úřady budou mít

zřetelnou odpovědnost vůči družstvům, pak přídatnou podmínkou je namísto pozitivního rozvoje vzájemný respekt pro role ostatních.

Dnes máme např. zkušenost, jak se obecní úřady snažily oddělit družstva od svých vlastních organizací, protože poskytují stálou podporu. Tak se někdy zapojí do záležitostí, které z právního hlediska věcí samotných družstev. Někdy je to výsledkem ignorance nebo nejasností spojených s touto relativně novou formou sociální ekonomiky. Může to být také záležitostí dohlížecího úřadu nebo záležitostí nadbytečnosti a vzhledu to družstevní ekonomiky. (Právě se chystá k vydání jedna právnícká publikace, která se dotýká obecního řízení a která možná objasní některé z těchto otázek.)

Forma projektu ve vztahu k podpoře rozvoje ze strany společnosti

Způsob, kterým společnost organizuje svou podporu, je důležitý s ohledem na cíl skupiny stát se účastníkem svého vlastního rozvoje. Většina sociálních družstev začíná jako projekt a pro některé to znamená, že pak ještě dlouhou dobu pokračují při hledání financování a rozhodnutí úřadů. Pro veřejné instituce to může být snadný způsob, jak se vyhnout dlouhodobé pozici ve vztahu k družstvu. Zároveň mohou využívat projektové formy k vyzkoušení inovativních řešení bez formální potřeby měnit pravidla, administrativní postupy atd.

U projektové formy je pravidelnost a opakující se rozpočtování v kompromisu – proces, který může zahrnovat nejistotu, ale také kontinuitu. Projekty obsahují krátkodobé vztahy, takže ačkoliv jsou projekty dobře definovány, k termínu obvykle směřují s velkou nejistotou. Projekty je snadné termínovat, protože nejsou učiněny žádné závazky. Mnoho projektů ale pokračuje s novými investory nebo nově sehnanými penězi, protože projektová forma v sobě nese časově limitované, někdy postupně utlumované příspěvky. Projekty se staly způsobem, jak zahájit nejistou činnost, obvykle se silným osobním zaujetím na straně zúčastněných, kteří jsou přesvědčeni o tom, že společnost umožní dané organizaci stálou existenci, protože věří, že je to důležité.

Účinky projektového statusu zahrnují vztahy k zákazníkům a partnerům, které jsou ovlivněny nejistotou vztahující se k pokračování činnosti organizace. Tlak na skupinu, která se snažila o zahájení činnosti organizace a musí ji neustále zachraňovat, je vážným důvodem k zavedení důrazu na zaměření (spíše než důrazu na projekt), v němž se pokračování a vyhodnocování stanou standardními procesy pro zjišťování, jak se organizace vyvíjí a jaká podpůrná opatření je třeba udělat.

Na formu rozvoje má také vliv financování z prostředků EU a jeho důsledky na projekty. Způsob vytváření strukturálních řešení je kritickým faktorem pro rozvoj sociálních družstev a nakonec i ostatních organizací. V oblasti projektového financování je nezbytné přimět lidi, aby přemýšleli v dlouhodobých perspektivách. Existuje zde riziko, že bude vytvořena oblast činnosti řízená projekty. Projekty se budou realizovat, protože na ně jsou peníze. Iniciativa je tím odňata lidem, kterým mají projekty sloužit. Namísto veřejných úřadů a ostatních zúčastněných, kteří by měli usilovat o zakázky a financování. Tím ovšem mizí jedinečná výhoda plynoucí z toho, že lidé mají

osobní odpovědnost a kontrolu nad svou prací, čímž se rehabilitují od závislosti na druhých a od role pasivních konzumentů.³¹

Mají-li se sociální družstva nebo podobné organizace stát nezávislými a rozvíjet vrozené dispozice lidí, je nezbytné, aby společnost integrovala tuto novou formu podnikání. Je otázkou, zda družstva (jak je to často uváděno) mohou být řízena jako projekty v rámci veřejného sektoru nebo zda musí získat příležitost rozvíjet svou stálou formu mimo zavedené struktury.

Projektová forma má své výhody, co se týče prostoru pro vytváření inovací a nového způsobu myšlení. Způsob, kterým je organizováno partnerství v tomto sektoru – kterým je částečně činnost financována – musí být dlouhodobý a musí zabezpečit přijímajícímu partnerovi relativní nezávislost. Alec Carlberg se této otázce věnuje ve své práci „O dynamice sociální ekonomie“ („About the Social Economy’s Dynamics“), kde se zmiňuje o síle nezávislosti a individuality, přičemž poukazuje na to, že obojí není zcela bez problémů.

Firmy, které si nemohou dovolit být samy za sebe odpovědné a dlouhodobě nezávislé, jsou zranitelné vůči politickým výkyvům i dobrým úmyslům zaměstnavatelů. Lidská individualita roste s vírou v sebe sama a s nezávislostí, nikoliv v rámci „obecní sociální ekonomie“. Pokud se sociální ekonomika a sociální podnikání stane osvobozující pákou pro marginalizované osoby, pak tito lidé musí převzít kontrolu nad svou firmou. Takové procesy jsou však jen zřídka nekontroverzní.³²

Koncept práce

Uvedli jsme, že být potřebný v práci a zapojený do společnosti je důležitý faktor dosažení zdraví a spokojenosti. Dnes existuje několik problémů:

- Mnoho lidí je vyčleněno od příležitosti využívat své kapacity kvůli tvrdšímu, náročnějšímu trhu práce.
- Aktivity na otevřeném trhu práce jsou otevřeny pouze těm, kdo mohou pracovat nejméně 17 hodin za týden.
- Práce vyžadující přizpůsobené pracovní prostředí a delší dobu na provedení není v konceptu zaměstnání uznávána. Implementace politiky zaměstnanosti je pro ty, kdo jsou aktéry trhu práce. Mnoho členů sociálních družstev se mezi ně nepočítá.

Tyto otázky určí, který úřad je odpovědný za rozvoj a podporu družstev:

- Zda členové družstva pracují nebo nepracují.
- Zda členové „jsou či nejsou součástí nabídky trhu práce“.
- Zda je to otázka pracovní rehabilitace či nikoliv.

³¹ Stryjan Yohanán: “Social co-operatives and the labour market” from R.G. Spear (ed) *Employability in Europe: An international evaluation of new tools for work integration through social enterprise*. Routledge.

³² Alec Carlberg *Social enterprising. About the social economy’s dynamics. Example Basta work co-operative SoS 2001*, s. 19

Způsob, jakým je definována „práce“, může mít rozhodující důsledky pro to, jak se společnost bude vyvíjet.

Kvůli sociálním příspěvkům je důležité, jak budeme definovat práci a kdo je nebo není součástí nabídky trhu práce. Toto je dokonce, více než kde jinde, ještě důležitější v oblasti rozvoje třetího sektoru a sociálních družstev. Může být za práci považováno, pokud někdo pracuje 8 hodin, ale má pouze 20% pracovní kapacitu kvůli zdravotnímu postižení?

Sociální družstva se nacházejí na rozhraní mezi prací jakožto dosahováním sociálních cílů a prací ve smyslu otevřeného trhu. Koncept práce představuje problém pro odpovědné instituce, které mají vztah k družstvům a organizacím sociální ekonomiky. Jak může někdo posuzovat úsilí členů v sociálních družstvech, pokud jsou v invalidním důchodu? Je to práce? Je to chráněná práce? Je družstvo částí alternativního trhu práce? Je dobré, že je alternativní trh práce rozvíjen? Nebo to přináší nátlak a nevhodnou konkurenci? Pokud je to práce, mohou taková zaměstnanci zároveň pobírat plný nebo částečný invalidní důchod? Směrnice Úřadu pro sociální pojištění působí starosti mnoha lidem, kteří pobírají dávky, rádi by pracovali, ale nechtějí ztratit své jistoty.

Dokonce i organizace, která problém koncepce práce předložila koncem 90. let, iniciovala znovu diskusi s cílem přehodnotit tento termín.

Dosažená definice „práce“ bude mít důsledky pro sociální družstva a pro celou společnost. V této zprávě můžeme pouze uvést, že iniciativa úřadů souvisí s tím, co vnímají a definují jako práci a co ne, což je kritický faktor rozvoje činnosti sociálních družstev.

Pokud má existovat rozvoj placené práce v sociálních družstvech, musí dojít k posunu z obecní na státní úroveň. Je tedy třeba pojímat tuto problematiku jako otázku politiky trhu práce spíše než zdůrazňovat sociální politiku.

Tyto organizace je nezbytné vidět jako součást konceptu růstu – to je klíčové pro dominující ideologii.

Nacházet průsečíky mezi participací (posilováním) a podnikáním (obchodním zaměřením)

Průmysl často směřuje k samosprávným skupinám, rovnostářským organizacím, partnerům ve vlastnictví apod. Za těmito strategiemi je myšlenka naprosto stejná, jako je idea sociálních družstev – vytváření organizace založené na kolektivní síle lidí.

Participace nestojí v opozici vůči zaměření na obchod. Z dlouhodobé perspektivy je to naopak předpoklad. Základní otázkou je, jestli jsou zde lidé pro podnikání nebo naopak. Cílem podnikání

by měl být růst člověka, přičemž ekonomický růst je prostředkem. Zde může být sociální ekonomika a sociální družstva zdrojem inspirace.

Družstevní metoda klade důraz na individualitu stejně jako na skupinu a je založena na svobodném a aktivním zapojení členů do organizace, přijímání osobní odpovědnosti za rozhodnutí a pracovní úsilí. Má strukturu pro zapojení a přijímání odpovědnosti (forma sdružení) a pro základní hodnoty a principy, které podporují rozvoj každého člena. Družstevní forma je, pokud je správně používána, vynikající formou posilování.

Lidé, kteří se cítí být zapojeni do pracovního procesu, se mohou cítit být i loajální k podniku a rozvíjet svou kreativitu, což je pozitivní jak pro ně, tak pro podnik. Pocit partnerství a významu sebe sama vede k přijímání větší odpovědnosti a růstu profesního výkonu, což je významným faktorem pro zlepšení zdraví a životní pohody.

Obchodní koncept stojící za družstvy je významný s ohledem na tvorbu ekonomického prostoru pro investice a zisky členů (např. mzdy) a pro vytváření klidné a nestresující organizace. To druhé je samozřejmě významné, co se týče pocitů skupin a jednotlivců v organizaci. Nalezení správného obchodního konceptu a organizace práce nejlepším možným způsobem je pro skupinu výzva a je to zároveň oblast, kde je opravdu zapotřebí podpory supervizora.³³

Např. mnoho z těch, kteří pracují s lidmi s psychologickými problémy, pochybují o tom, že takoví lidé by se mohli stát členy nějakého družstva a přijmout spoluodpovědnost za nějakou organizaci. Objevuje se zde obava z vystavení těchto osob příliš silnému tlaku. Být součástí sociálního družstva musí být založeno na podílení se každého jednotlivce v souladu s jeho schopnostmi a potřebami.

Musí existovat stálá podpora členů založená na možnostech každého družstva. Družstvo, jeho rozvoj a organizace, je založeno na realitě jeho členů.

Optimálního stavu může být dosaženo, pokud okolní prostředí vnímá zdravotní stránku členů a má pozitivní očekávání ohledně kapacity této skupiny s ohledem na rozvoj sociálního podniku. Sociální příspěvky musí být součástí adaptovaného systému, v němž je rovnováha mezi provozováním obchodu a podnikání a dobrým rehabilitačním prostředím.

Pobídky a poskytování nástrojů rozvoje podnikání jsou úkolem společnosti, ale obojí vyžaduje čas a musí být založeno na rozhodnutích jednotlivců a skupin. Podnikání není něco, co přichází automaticky, ale může být rozvíjeno za pozitivních a přípustných podmínek, kde kreativita je základním kamenem.³⁴

Otázka konkurence – existuje riziko nepřipustné konkurence?

Některé obce si myslí, že nejsou oprávněny podporovat sociální družstva kvůli legislativě týkající se konkurence. Legislativa sama však tento problém nepřináší.

Ve skutečnosti družstva působí vedle soukromých firem a obecních organizací a jsou v tomto smyslu aktivní na trhu pokládaném za „přístupnou konkurenci“. Všechny firmy, včetně družstev, se musí vyvarovat nekalé soutěži s ostatními společnostmi využíváním nepovolených prostředků. Příkladem nepovoleného prostředku je snižování cen na úroveň, která je považována za cenu dumpingovou. Dumpingová cena je taková, která nepokrývá aktuální náklad a je pouze způsobem, jak překonat konkurenty.

³³ Blideman, Bosse, Laurelii, Eva: *To be needed – support and creation of social work co-operatives*, 1999.

³⁴ Österberg, Rolf: *New perspectives on people and companies – the point of work*.

Legislativou formulovaný zákaz nekalé konkurence je primárně směřován na firmy, které mají dominantní postavení na trhu. Za firmy s dominantní pozicí jsou považovány ty, které mají nejméně 25% zákaznickou základnu na aktuálním trhu. Např. pokud jsou na určitém území pouze dvě restaurace, pak obě mají obecně dominantní pozici.

Není specifikováno, že by sociální družstva měla v tomto kontextu dominantní pozici. Ve srovnání se svými konkurenty jsou obvykle malá, takže zpravidla neexistuje žádná dominantní pozice, které by bylo možno zneužívat. Pokud by se však někde toto stalo, je třeba řídit se pravidly a vyhnout se dumpingovým cenám nebo jiným nepovoleným prostředkům. Základním pravidlem je používat standardní ceny a konkurovat spíše dobrými službami a kvalitou.

Objevuje se také námitka, že takový subjekt nemůže konkurovat a prodávat výrobky na trhu, protože přijímá sociální příspěvky. Existují však i sociální příspěvky pro soukromé firmy, např. pokud se nacházejí v procesu restrukturalizace. Sociální příspěvky sociálním družstvům jsou odlišné, ale většinou se jedná o formu podpory supervizí a počáteční náklady na zahájení činnosti. Jsou také příspěvky pro členy družstev, aby jako skupina mohli rozvíjet své schopnosti a pracovní kapacitu vlastním tempem. Tato podpora by však vůbec neměla být součástí diskuse o konkurenci.

Otázka nakolik mohou obce podporovat družstva dle místních vyhlášek je poněkud vágní. Obce nemohou podporovat individuální soukromé společnosti. Ve skutečnosti nemohou podporovat žádnou formu podnikání, ale mohou podporovat organizace, které vedou k zaměstnávání znevýhodněných skupin. Mohou podporovat určitou část organizace, např. zdroje supervize, ale ne přímou obchodní činnost – zde existuje dvojsmyslnost.

Vývoj Samhallu

Vývoj Samhallu může být pro sociální družstva velmi důležitý, pokud jsou organizace vytvořeny s cílem naplňovat potřebu lidí, kteří právě přicházejí do sociálních družstev. Samhall je největším zaměstnavatelem osob se zdravotním či jiným postižením a přijímá zhruba 4,2 mil švédských korun (v r. 2000) od státu, aby naplňoval své poslání. To se rovná 90 – 100 % celkových nákladů potřebných k naplnění mise Samhallu.

Nicméně skupiny, o kterých jsme se zmiňovali v předchozím textu, jsou postiženy ekonomickými potížemi, což je důvod, proč je Samhall nyní nucen pozměnit svou organizaci. Někteří lidé se domnívají, že pracovní tempo je tak vysoké, že mnoho postižených lidí nemůže práci v Samhallu zvládnout.

Od r. 2002 má Samhall novou organizaci vedoucí k vyjasnění činnosti a jeho duálního úkolu: být zaměstnavatelem a připravovat lidi k přestupu na běžný trh práce prostřednictvím aktivní rehabilitace.

Na jaře roku 2002 ministerstva průmyslu, zaměstnanosti a komunikací jmenovala výbor k provedení výzkumu ohledně budoucí role a organizace Samhallu. Budoucí obraz organizace je nyní pod vedením managementu Samhallu spíše v posílené roli při rozvoji sociálních družstev.

O nás ...	Více informací ...
<p>Národní institut pracovního života je národním centrem znalostí pro otázky pracovního života.</p> <p>Komise švédských ministerstev průmyslu, zaměstnanosti a komunikací nás využívá pro své výzkumy a rozvoj.</p> <p>Naším cíle je přispívat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • k dobrému pracovnímu životu, s dobře fungujícími pracovními podmínkami • ke zlepšení znalostí a porozumění pracovnímu životu. <p>Naše aktivity výzkumu a rozvoje se zaměřují na trh práce, pracovní organizace a pracovní prostředí.</p> <p>Náš výzkum je multidisciplinární a vychází z problémů a trendů v pracovním životě. Komunikace a informace jsou důležitými aspekty naší práce.</p> <p>V kontaktu teorie a praxe, výzkumníků a dělníků, jsou vytvářeny nové myšlenky. Výsledek? Pokrok. Naše organizace je najímána na vytváření podmínek, které jsou při těchto setkáních požadovány. Spolupracujeme se sociálními partnery, zástupci průmyslu, univerzitami a vysokými školami, s mezinárodními partnery a s dalšími subjekty působícími na poli pracovního života.</p> <p>Různé regiony Švédska poskytují jedinečné podmínky pro rozvoj pracovního života. Své pobočky máme ve Stockholmu, Göteborgu a dále ve městech: Trollhättan, Malmö, Umeå, Norrköping a Östersund.</p>	<p>www.arbetslivsinstitutet.se</p> <p>Arbetslivsinstitutet Program pro drobné podnikání a růst Katarina Grut Studentplan 3 Campus (2 floor, ITPS) SE-831 40 Östersund Sweden Tel.: + 46 63 55 13 00 Fax: + 46 63 55 13 20</p> <p>Kooperativ Konsult Eva Laurelii Box 311 SE-400 32 Göteborg Sweden Tel.: +46 31 85 94 80 Fax: +46 31 85 94 29 eva.laurelii@koopaerativkonsult.com</p> <p>Projekt sociálních družstev (The Social Co-op Project) Bosse Blideman Hantverkaregatan 20 SE-761 30 Norrtälje Sweden Tel.:+46 176 129 49 Mobil:+46 705 176 176 Fax: +46 176 129 65 bosse@socialakooperativ.com www.socialakooperativ.com</p>

Překlad

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (vedoucí Katedry studií občanské společnosti, Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze), Jan Bashajha Mwesigwa, Věnceslava Šlechtová, Martina Špaková, Pavla Vopeláková, Alena Zieglerová (studenti oboru Studia občanského sektoru, Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze).

Únor 2007