

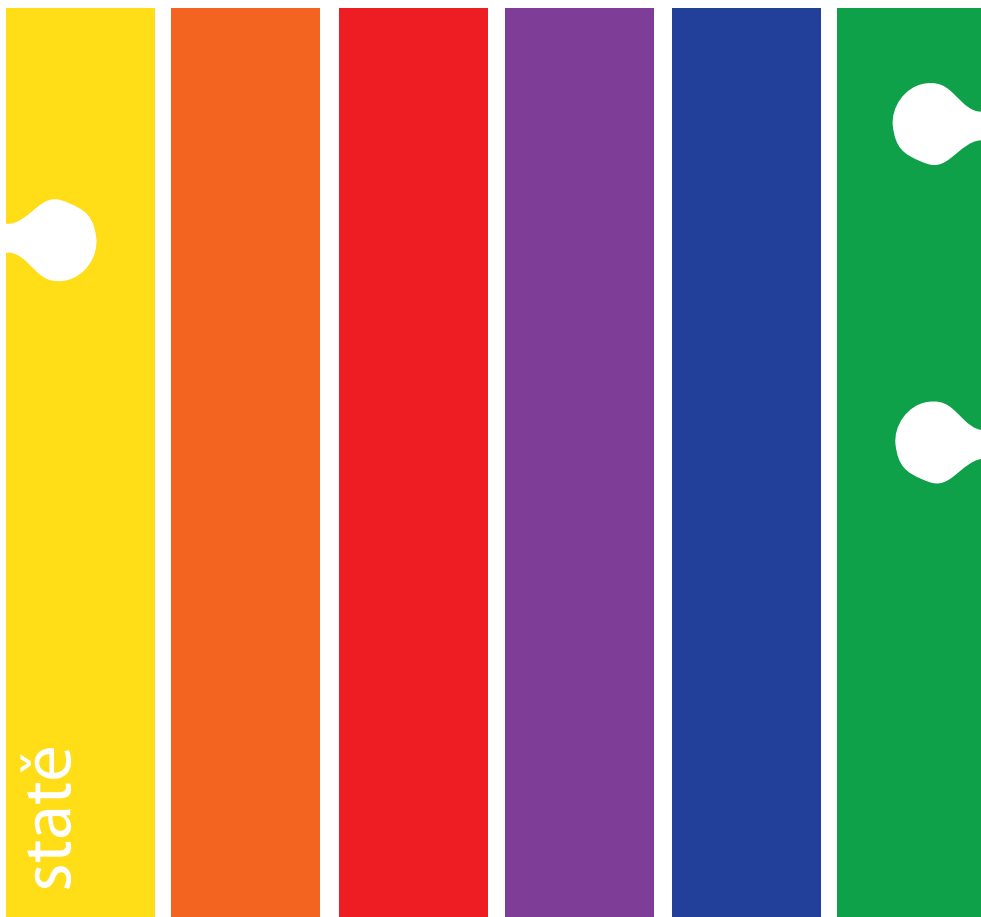


EUROPEAN TERRITORIAL CO-OPERATION
AUSTRIA-CZECH REPUBLIC 2007-2013
Gemeinsam mehr erreichen. Společně dosáhneme více.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský fond pro
regionální rozvoj

ASOCIACE NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ JIHOMORAVSKÉHO KRAJE



Dejme to dohromady...

...Lass uns gemeinsam wirken

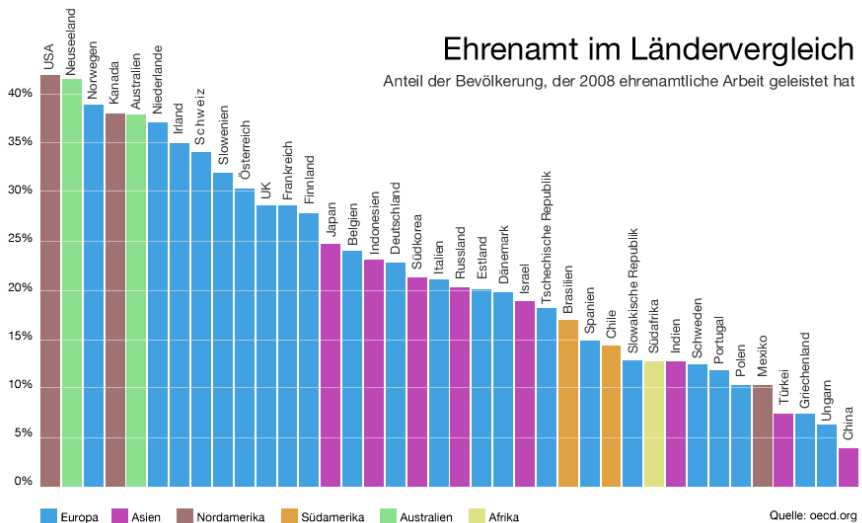
Bc. Michal Zháněl

SROVNÁNÍ DOBROVOLNICTVÍ V ČR A V RAKOUSKU

Dobrovolnictví v Evropě

Podíl dobrovolníků v jednotlivých zemích světa liší. Tento fakt je vyjádřen následujícím grafem.

Obrázek: Dobrovolnictví v Evropě



zdroj: oecd.org

Pokud si na Obrázku č. 1 vyhledáme Českou republiku a Rakousko, vidíme, že rozdíl v zastoupení dobrovolníků v populaci je značný. Podle tohoto zdroje (oecd.org) je v Rakousku zhruba 30 % formálních dobrovolníků, naproti tomu v České republice pouze 18 %.

Je tedy na místě se ptát, čím je tento rozdíl způsoben. Proto se budu v rámci tohoto textu věnovat dobrovolnictví v kontextu ekonomických veličin a popíši historický vývoj dobrovolnictví v ČR a také to, jak je dobrovolnictví v ČR vnímáno. Na konci tohoto textu se pak zaměřím na specifika rakouského dobrovolnictví.

Stručná historie dobrovolnictví v ČR

Neziskový sektor v České republice je ve velké míře ovlivněn střídáním absolutistických režimů, které občanské svobody potíraly. Neziskové organizace nebyly pouze formou legislativy upravující jejich vznik a výši dotací, ale určením a kontrolou činnosti. Myšlenka potřeby obecného prospěchu přichází v 18. století. V této době vzniká první mecenášský spolek s názvem Společnost vlasteneckých přátel umění v Čechách, jež položil základ dnešní národní galerii. Za jeden z pilířů dobrovolnictví v ČR je považováno období urbanizace v 19. století. Mezi dobrovolné aktivity patřily např.: společenství pro opuštěné ženy, vzdělávací společenství či sirotčince.

Po roce 1918 se pozornost přenesla od boje proti monarchii k budování nového státu. Podle údajů Československého statistického úřadu z roku 1930 byla infrastruktura dobrovolnických organizací poměrně hustá, a to jak na státní i místní úrovni. Vývoj neziskových organizací byl násilně přerušen německou okupací v roce 1939 a následným protektorátem a ani po konci války nebyla situace o mnoho lepší. Po nástupu komunistického režimu v roce 1948 sice neziskové organizace existovaly, ale jejich činnost naprosto podléhala ideologii stranického vedení. Dobrovolnictví se v určitém smyslu stalo povinně-dobrovolným. I v této době vznikaly občanské iniciativy zaměřené na ochranu lidských práv a svobod občanů, byly však pronásledovány režimem.

K nové vlně v dobrovolnictví došlo po pádu komunistického režimu. V porevolučních letech dochází k dramatickému nárůstu počtu neziskových organizací. Po roce 1993 porevoluční optimismus opadá. Poslední etapa začíná v roce 2007, kdy dochází k zintenzivnění vztahu státu a neziskových organizací.

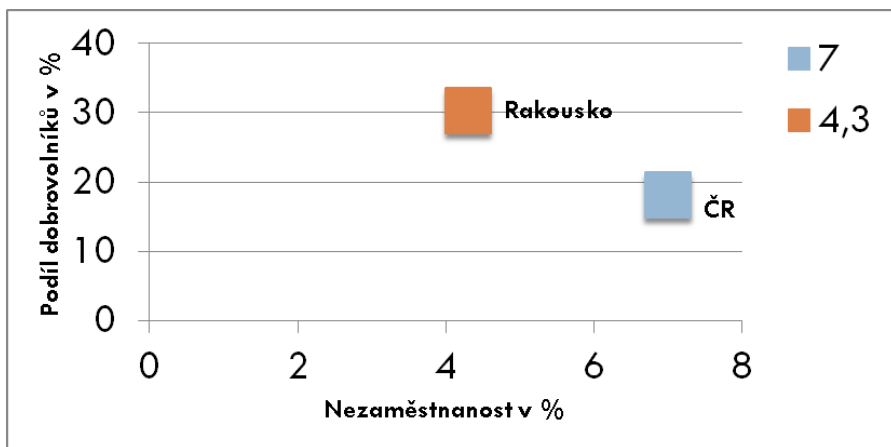
Postoj obyvatelů ČR k dobrovolnictví je i v dnešní době ovlivněn tímto vývojem a dobrovolnictví je do jisté míry stále spojováno s povinně-dobrovolnými akcemi z období komunismu. Průzkum z roku 1999 také ukázal, že až 70 % občanů zastává názor, že dobrovolnictví by nebylo potřeba, kdyby stát plnil své povinnosti v sociální oblasti.

Podíl formálních dobrovolníků v kontextu nezaměstnanosti, HDP

Ekonomická a politická situace v České republice a Rakousku se značně liší. V této kapitole porovnám podíl dobrovolníků v kontextu dvou ekonomických ukazatelů. Prvním z nich je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat. Následující graf znázorňuje rozdíl mezi tímto poměrem v Rakousku a v České republice.

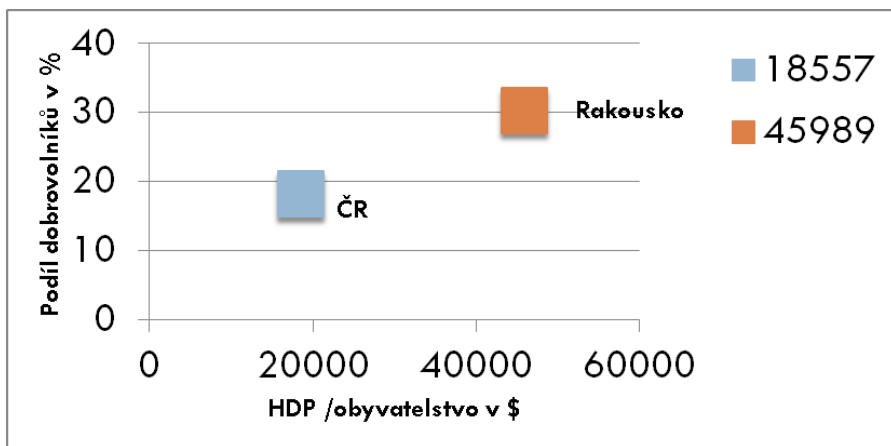
Druhou veličinou pomocí které budeme srovnávat podíl dobrovolníků je HDP. HDP (Hrubý domácí produkt) je to celková peněžní hodnota statků a služeb vytvořená za dané období na určitém území. Tento ukazatel se používá v makroekonomii pro určování výkonnosti ekonomiky států. Časovým obdobím bývá obvykle rok.

Graf 1: Podíl dobrovolníků v kontextu nezaměstnanosti

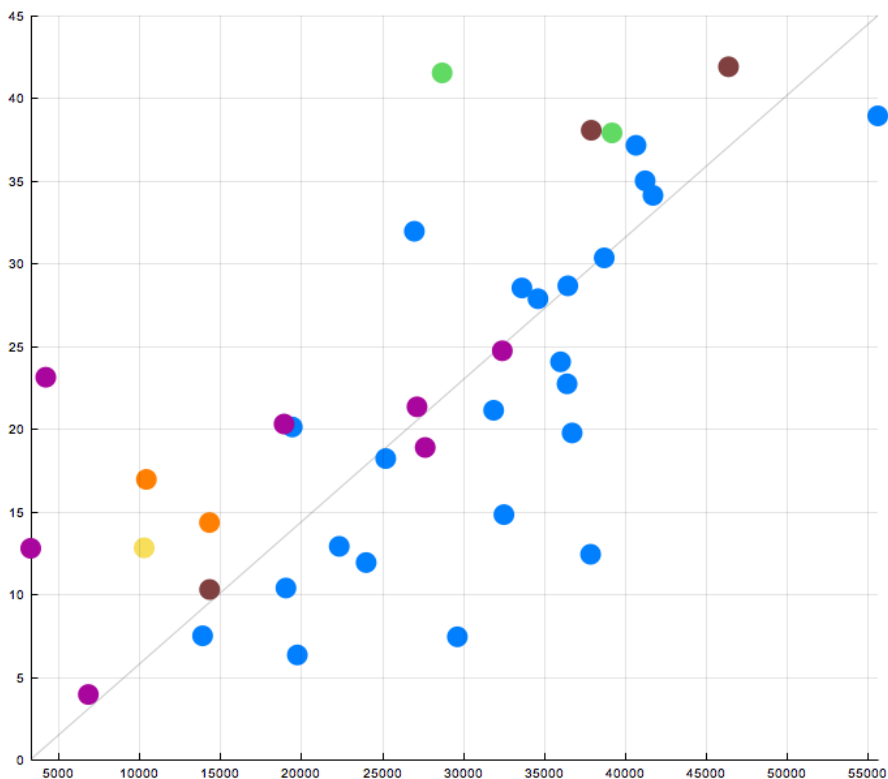


zdroj: data(oecd.org), grafika(autor)

Graf 2: Podíl dobrovolníků v kontextu HDP na obyvatele



zdroj: data(oecd.org), grafika (autor)

Graf 3: Podíl dobrovolníků v kontextu HDP na obyvatele ve světě

zdroj: <http://training.dw-world.de/ausbildung/blogs/ehrenamt/>

Na tomto grafu je znázorněno, jak spolu souvisí nezaměstnanost a HDP na vzorku států z celého světa. Modrou barvou jsou znázorněny státy Evropy, fialovou Asie, hnědou Severní Ameriky, oranžovou Jižní Ameriky, zelenou Austrálie a žlutou Afriky. Z grafu je vidět, že tyto dvě veličiny spolu jednoznačně souvisí. Čím vyšší je HDP na jednoho obyvatele, tím vyšší je také zapojení obyvatelstva v dobrovolnictví.

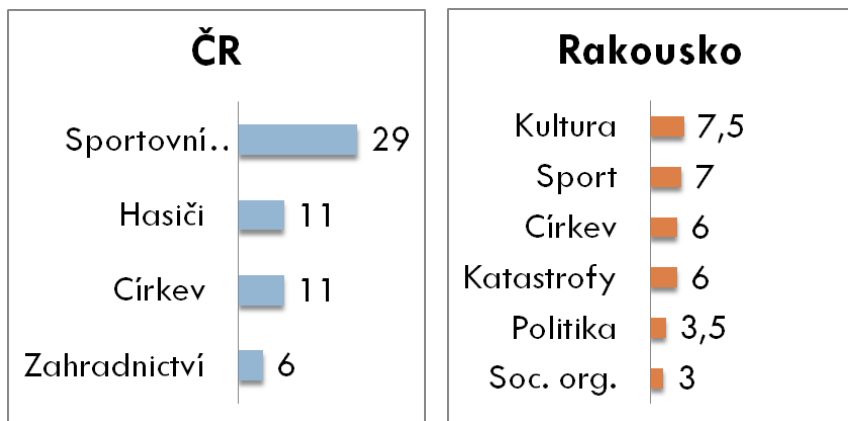
Z předchozích srovnání je tedy vidět, že pokud člověk přihlédne k ekonomické a politické situaci v ČR a Rakousku, není rozdíl mezi těmito zeměmi tak velký, jak by se na první pohled zdálo. Dále pak lze také předpokládat, že např. při růstu HDP na obyvatele v ČR dojde k růstu podílu dobrovolníků.

Oblasti a motivace dobrovolníků

V Rakousku je dobrovolnictví rozšířeno do všech oblastí poměrně rovnoměrně. Nejvíce dobrovolnických organizací se angažuje v oblasti kultury a sportu. Naproti tomu

v České republice převládají sportovní organizace a ostatní oblasti jsou zastoupeny výrazně méně.

Obrázek 2: Oblasti dobrovolnictví



zdroj: data (Evropské dobrovolnické centrum, Národní zpráva Rakouska), grafika (autor)

Naproti tomu motivace dobrovolníků se příliš neliší. V ČR převládají důvody jako: morální povinnost, radost z pomoci, touha pomoci druhým, stejně jako v Rakousku.

Specifika rakouského dobrovolnictví

Rakouské dobrovolnictví se od českého neliší jenom svým rozsahem a rovnoměrným rozšířením ve všech oblastech, ale i dalšími aspekty. V rakouském dobrovolnickém sektoru hraje církev velmi důležitou roli. Církev nabízí služby v oblasti sociální, zdravotní, pečovatelské a vzdělávací. Na venkově dobrovolnictví částečně zajišťuje služby, které jsou ve městech provozovány placeným personálem (hasiči, knihovny, muzea). Další podstatné rozdíly pak lze nalézt především v legislativním vymezení. Na tomto místě bych rád zmínil tzv. Rakouský dobrovolnický pas a Rakouskou radu pro dobrovolnictví.

Rakouský dobrovolnický pas

Při dobrovolnické činnosti si člověk zlepšuje své schopnosti a dovednosti, které jsou v pracovním prostředí stále více žádány. Mimo odborných znalostí hledají zaměstnavatelé nové zaměstnance s vlastnostmi jako např.: schopnost týmové práce, odolnost proti stresu a pracovní nasazení, schopnost motivovat druhé, přesvědčivé vystupování, umění vyjednávání, sebeorganizace. Díky tomuto dobrovolnickému pasu lze

Obrázek 3: Motivace dobrovolníků v ČR

Motivace dobrovolníka	
Radost z pomoci	90 %
Morální povinnost	95 %
Přátelé a rodina také pomáhají	85 %
Někdo jiný mi pomůže později	61 %
Pomáhám na oplátku za dřívější pomoc	44 %
Chci obohatit své schopnosti	29 %
Pomáhám kvůli svému náboženskému postoji	31 %
Pomáhám kvůli svému politickému postoji	13 %

zdroj: data (Evropské dobrovolnické centrum), grafika (autor)

tuto činnost dokumentovat. Dobrovolnický pas tedy přináší výhody při ucházení se o práci a při snaze o kariérní postup. Rakouská obchodní komora podporuje tento průkaz o dobrovolnické činnosti. Dobrovolnický pas mohou vydávat všechny organizace, spolky, iniciativy a instituce s obecně prospěšnými účely, které provozují dobrovolnickou činnost.

Rakouská rada pro dobrovolnictví

Rakouská rada pro dobrovolnictví je místem pro dialog mezi politickými vykonavateli moci na jedné straně a zastupiteli dobrovolnických organizací ze všech společenských oblastí na straně druhé. Mezi činnosti této rady patří např.: tvorba doporučení v oblasti dobrovolnické práce, spoluúčast na koncepci rakouské zprávy o dobrovolnictví, zaujímání postoje k návrhům zákona týkajících se dobrovolnické činnosti.

Dovolím si tvrdit, že by se situace v dobrovolnictví v ČR zavedením dobrovolnického pasu a rady pro dobrovolnictví mohla výrazně zlepšit. Oproti situaci v Rakousku nebo Německu mají čeští studenti problém shromažďovat praktické zkušenosti

během studia. Praktikantská místa otvírá jen pár největších (většinou mezinárodních) firem. Dobrovolnický pas by tak mohl nabídnout studentům způsob a motivaci sbírat praktické zkušenosti, které jim pak pomohou při hledání zaměstnání po skončení studia. Rada pro dobrovolnictví by zase mohla zlepšit komunikaci mezi státem a dobrovolnickými organizacemi.

Zdroje

1. European Volunteer Centre. “Volunteerism in the Czech Republic: Facts and Figures Report”, 2007. Evropské dobrovolnické centrum. „Dobrovolnictví v České republice: Fakta a údaje“ z roku 2007
2. oecd.org
3. <http://training.dw-world.de/ausbildung/blogs/ehrenamt>
4. Study on Volunteering in the European Union – Country Report Austria – 2010. Studie o dobrovolnictví v Evropské Unii – Národní zpráva Rakouska. Dostupná na: <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20AT.pdf>
5. European Volunteer Centre. “Volunteerism in Austria: Facts and Figures” 2006 Dostupná na: <http://www.cev.be/data/File/FactsFiguresAustria.pdf>
6. Michaela Niesnerová. Veřejná politika vůči organizacím soukromého neziskového sektoru v ČR a v zahraničí. Diplomová práce



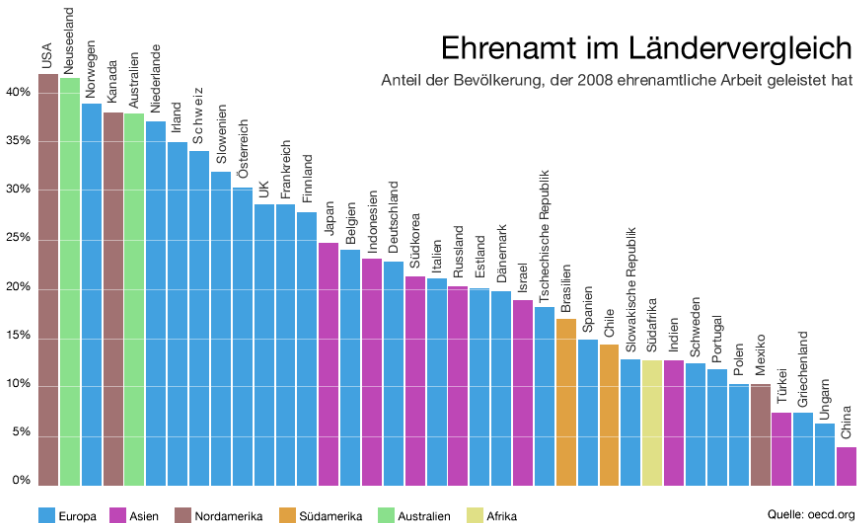
Bc. Michal Zháněl

VERGLEICH DES EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK UND IN ÖSTERREICH

Ehrenamtliches Engagement in Europa

Der Anteil der ehrenamtlich Tätigen in den einzelnen Ländern der Welt unterscheidet sich. Diese Tatsache ist in der folgenden Grafik dargestellt. Europäische Staaten sind in der Grafik blau gekennzeichnet.

Bild Nr. 1: Ehrenamtliches Engagement in Europa



Quelle: oecd.org

Suchen wir in dem Bild Nr. 1 die Tschechische Republik und Österreich aus, sehen wir, dass es einen markanten Unterschied in dem Anteil der ehrenamtlich tätigen Bevölkerung gibt. Nach dieser Quelle (oecd.org) gibt es in Österreich etwa 30 % formale ehrenamtlich tätige Personen, demgegenüber sind es in der Tschechischen Republik nur 18 %.

Es ergibt sich also die Frage, wodurch dieser Unterschied verursacht wird. Deshalb werde ich mich im Rahmen dieses Textes mit dem Ehrenamt im Kontext der ökonomischen Größen befassen und beschreibe die historische Entwicklung des Ehrenamtes in der Tschechischen Republik und auch die Tatsache, wie das Ehrenamt in der

Tschechischen Republik wahrgenommen wird. Zum Schluss orientiere ich mich auf die Besonderheiten des österreichischen Ehrenamtes.

Kurze Geschichte des Ehrenamtes in der Tschechischen Republik

Der gemeinnützige Sektor in der Tschechischen Republik ist im großen Ausmaß von dem Wechsel der absolutistischen Regime geprägt, die Bürgerfreiheiten bekämpft hatten. Gemeinnützige Organisationen waren von den politischen Regimes nicht nur durch die Form der Legislative, die ihre Entstehung und Höhe der Unterstützung geregelt hatten, sondern auch durch ihre Bestimmung und Kontrolle ihrer Tätigkeit beeinflusst. Die Idee des Beitrags zum allgemeinen Wohl kommt bereits im 18. Jahrhundert. In dieser Zeit entsteht der erste Mazänenverein mit dem Namen Gesellschaft der patriotischen Freunde der Kunst in Böhmen, der Vorgänger der heutigen Nationalgalerie. Für eine wichtige Zeit des Ehrenamts in der Tschechischen Republik wird die Zeit der Verstädterung im 19. Jahrhundert gehalten. Zu den ehrenamtlichen Aktivitäten gehörten z. B.: Gesellschaft für verlassene Frauen, Bildungsgesellschaften oder Waisenhäuser.

Nach 1918 wurde die Aufmerksamkeit von dem Kampf gegen die Monarchie zum Aufbau des neuen Staats verlagert. Nach den Angaben des Tschechoslowakischen statistischen Amtes von 1930 war die Infrastruktur der auf ehrenamtlichem Prinzip basierten Organisationen verhältnismäßig dicht, und dies sowohl auf staatlichem als auch auf regionalem Niveau. Die Entwicklung der gemeinnützigen Organisationen wurde gewalttätig durch die deutsche Besetzung im Jahr 1939 und das folgende Protektorat unterbrochen und auch nach Kriegsende war die Situation nicht viel besser. Nach der kommunistischen Machtübernahme im Jahr 1948 gab es zwar gemeinnützige Organisationen, ihre Tätigkeit unterlag jedoch völlig der Ideologie der Parteiführung. Das Ehrenamt wurde in einer bestimmten Hinsicht pflicht-freiwillig. In dieser Zeit entstanden Bürgerinitiativen, die auf den Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten orientiert waren, jedoch von dem Regime verfolgt wurden.

Zum Wiederbeleben des Ehrenamts kam es nach dem Fall des kommunistischen Regimes. In den Jahren nach dem Mauerfall kommt es zu einem dramatischen Anstieg der Anzahl der gemeinnützigen Organisationen. Nach 1993 kommt es zum Abflauen der Begeisterung. Die letzte Etappe beginnt im Jahr 2007, wo es zu einer Intensivierung der Beziehung zwischen dem Staat und den gemeinnützigen Organisationen kommt.

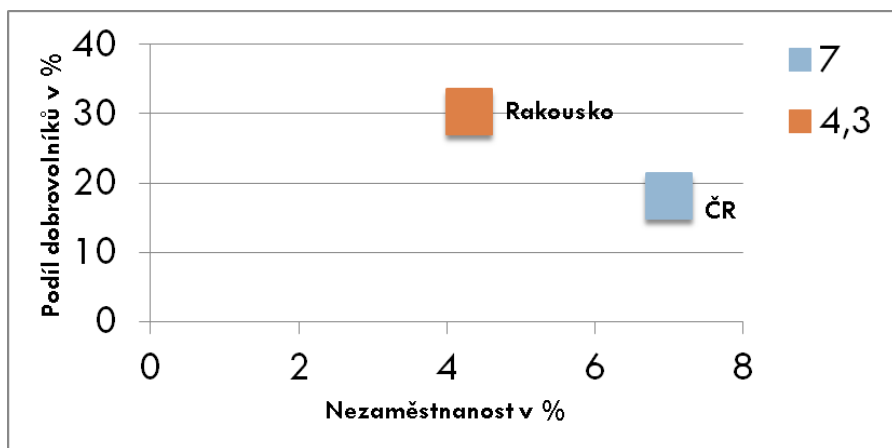
Die Einstellung der Bürger der Tschechischen Republik zum Ehrenamt ist auch in der heutigen Zeit noch durch diese Entwicklung beeinflusst und das Ehrenamt wird in einem bestimmten Maß immer noch mit den pflicht-freiwilligen Veranstaltungen aus der Zeit des Kommunismus in Verbindung gebracht. Eine Studie aus dem Jahr 1999 zeigte darüber hinaus, dass bis zu 70 % der Bürger der Meinung sind, dass Ehrenamt nicht nötig wäre, wenn der Staat seine Pflichten im Sozialbereich erfüllen würde.

Anteil der formalen ehrenamtlich Engagierten im Kontext der Arbeitslosigkeit, BIP

Die wirtschaftliche und politische Situation in der Tschechischen Republik und in Österreich unterscheiden sich bedeutend. In diesem Kapitel wird der Anteil der ehrenamtlich Engagierten im Kontext zweier Wirtschaftskennzahlen verglichen. Eine davon ist die Arbeitslosenquote. Die Arbeitslosenquote stellt den Anteil der Arbeitslosen zu den Erwerbsfähigen dar. Folgende Grafik zeigt den Unterschied zwischen diesem Verhältnis in Österreich und in der Tschechischen Republik.

Die zweite Größe, mit deren Hilfe der Anteil der freiwillig Engagierten verglichen wird, ist das BIP. Das BIP (Bruttoinlandsprodukt) gibt den Gesamtwert aller Güter Waren und Dienstleistungen an, die innerhalb einer bestimmten Zeit innerhalb eines bestimmten Gebiets hergestellt wurden. Diese Kennzahl wird in der Makroökonomie zur Bestimmung der wirtschaftlichen Leistung von Staaten benutzt. Die Zeitperiode beträgt in der Regel ein Jahr.

Grafik: Anteil der ehrenamtlich Engagierten im Kontext der Arbeitslosigkeit



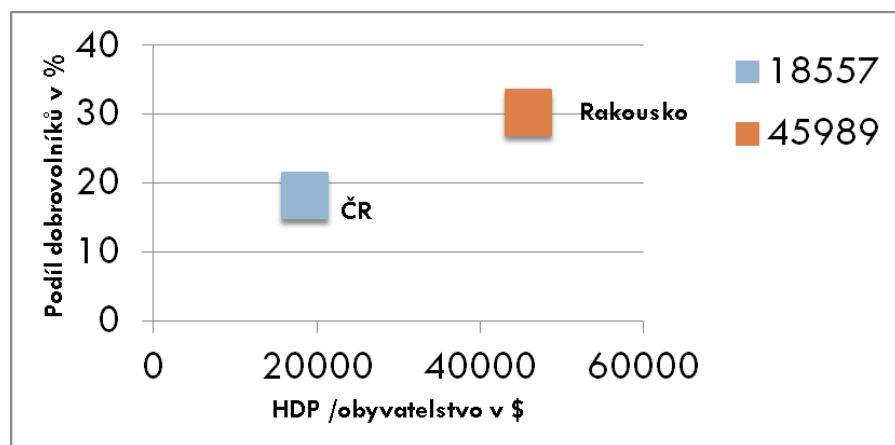
Quelle: Daten (oecd.org), Grafik (Autor)

Podíl dobrovolníků v 5 % = Anteil der freiwillig Engagierten in %

Rakousko = Österreich

ČR = Tschechische Republik

Nezaměstnanost v % = Arbeitslosigkeit in %

Grafik: Anteil der ehrenamtlich Engagierten im Kontext des BIP pro Einwohner

Quelle: Daten (oecd.org), Grafik (Autor)

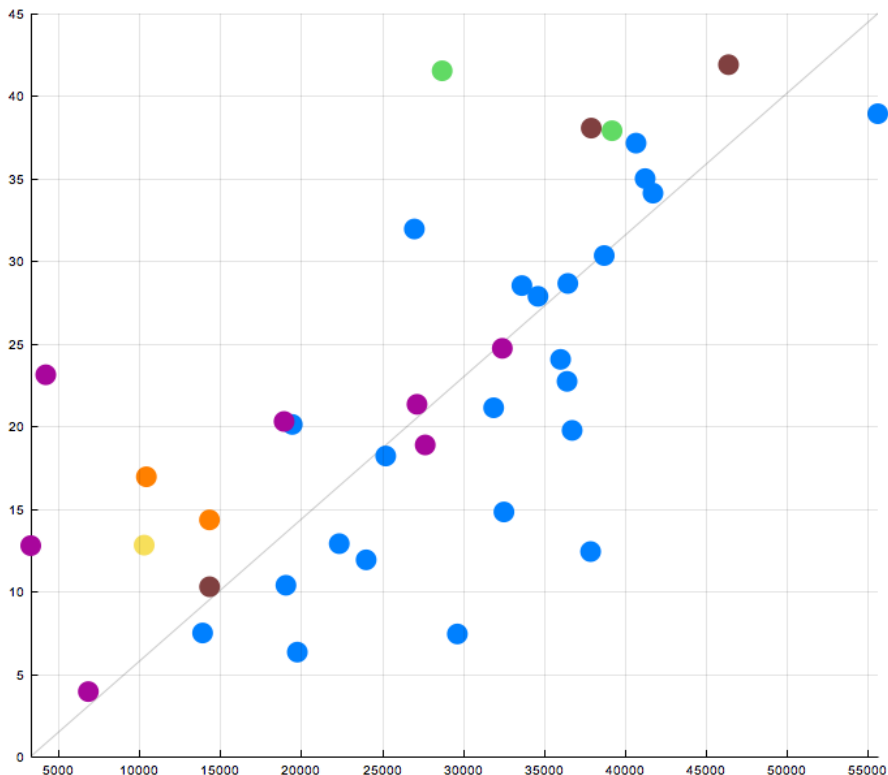
Podíl dobrovolníků v 5 % = Anteil der freiwillig Engagierten in %

Rakousko = Österreich

ČR = Tschechische Republik

HDP / obyvatelstvo v \$ = BIP / Bevölkerung in \$

Grafik: Anteil der ehrenamtlich Engagierten im Kontext des BIP pro Einwohner in der Welt



Quelle: <http://training.dw-world.de/ausbildung/blogs/ehrenamt/>

Diese Grafik zeigt, wie die Arbeitslosigkeit und das BIP einer Auswahl von Staaten der ganzen Welt zusammenhängen. Blau sind Staaten in Europa, lila in Asien, braun in Nordamerika, orange in Südamerika, grün in Australien und gelb in Afrika markiert. Aus der Grafik ergibt sich, dass diese zwei Größen eindeutig zusammenhängen. Je höher das BIP pro Einwohner, desto häufiger auch das ehrenamtliche Engagement der Bevölkerung.

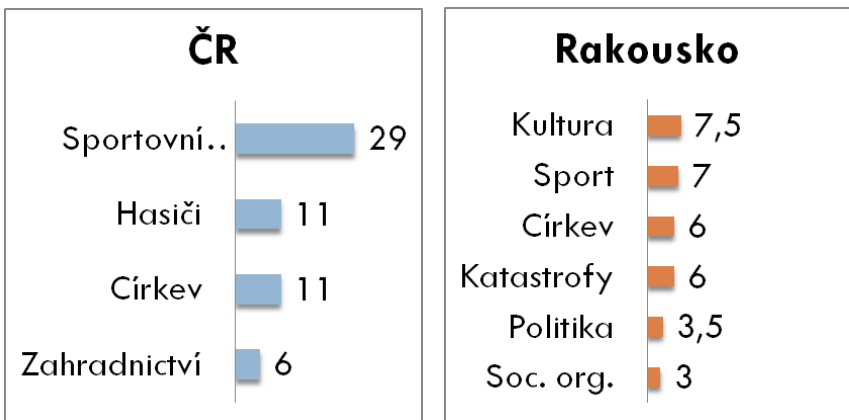
Aus den obigen Vergleichen ist also ersichtlich, dass wenn die wirtschaftliche und politische Situation in der Tschechischen Republik und in Österreich berücksichtigt wird, ist der Unterschied zwischen diesen Ländern nicht so hoch, wie es auf den ersten Blick scheinen mag. Ferner kann auch vorausgesetzt werden, dass es bspw.

beim Wachstum des BIP pro Einwohner der Tschechischen Republik zum Anstieg der Anzahl der ehrenamtlich Engagierten kommen wird.

Tätigkeitsbereiche und Motivation der ehrenamtlich Engagierten

In Österreich ist das Ehrenamt in allen Tätigkeitsbereichen verhältnismäßig gleichmäßig verbreitet. Die meisten Organisationen auf ehrenamtlicher Basis sind im Bereich der Kultur und des Sports tätig. Demgegenüber überwiegen in der Tschechischen Republik Sportvereine und andere Bereiche sind wesentlich weniger vertreten.

Bild Nr. 2: Tätigkeitsbereiche des Ehrenamtes



Quelle: Daten (Europäisches Zentrum für ehrenamtliche Arbeit, Österreichischer Freiwilligenbericht), Grafik (Autor)

ČR = Tschechische Republik

Sportovní organizace = Sportvereine

Hasiči = Feuerwehr

Církev = Kirche

Zahradnictví = Gartenarbeiten

Rakousko = Österreich

Kultura = Kultur

Sport = Sport

Církev = Kirche

Katastrofy = Katastrophen

Politika = Politik

Soc. org. = Soziales

Die Motivation der ehrenamtlich Engagierten unterscheidet sich demgegenüber nicht bedeutend. In der Tschechischen Republik wie in Österreich überwiegen die Gründe wie moralische Pflicht, Freude über die geleistete Hilfe, der Wille anderen zu helfen.

Bild Nr. 3: Motivation der ehrenamtlich Engagierten in der Tschechischen Republik

Motivace dobrovolníka	
Radost z pomoci	90 %
Morální povinnost	95 %
Přátelé a rodina také pomáhají	85 %
Někdo jiný mi pomůže později	61 %
Pomáhám na oplátku za dřívější pomoc	44 %
Chci obohatit své schopnosti	29 %
Pomáhám kvůli svému náboženskému postoji	31 %
Pomáhám kvůli svému politickému postoji	13 %

Quelle: Daten (Europäisches Zentrum für ehrenamtliche Arbeit), Grafik (Autor)

Motivace dobrovolníka =

Radost z pomoci =

Morální povinnost =

Přátelé a rodina také pomáhají =

Někdo jiný mi pomůže později =

Pomáhám na oplátku za dřívější pomoc =

Motivation des ehrenamtlich Engagierten

Freude über die geleistete Hilfe

Moralische Pflicht

Freunde und Familie helfen auch

Andere können mir später helfen

Ich helfe als Dank für eine mir geleistete Hilfe

Chci obohatit své schopnosti =	Ich möchte meine Fertigkeiten bereichern
Pomáhám kvůli svému náboženskému postoji =	Ich helfe wegen meiner religiösen Überzeugung
Pomáhám kvůli svému politickému postoji =	Ich helfe wegen meiner politischen Überzeugung

Besonderheiten des österreichischen Ehrenamts

Das österreichische Ehrenamt unterscheidet sich von dem tschechischen nicht nur in seinem Umfang und in der gleichmäßigen Verbreitung in alle Tätigkeitsbereiche, aber auch in weiteren Aspekten. Im österreichischen ehrenamtlichen Sektor spielt die Kirche eine sehr wichtige Rolle. Die Kirche bietet Dienstleistungen in den Bereichen Sozialpflege, Krankenpflege und Bildung. Auf dem Land leistet das Ehrenamt zum Teil Dienste, die in Städten vom bezahlten Personal betrieben werden (Feuerwehr, Bibliotheken, Museen). Weitere bedeutende Unterschiede lassen sich dann weiter vor allem in der Legislative finden. An dieser Stelle möchte ich gern den sog. Österreichischen Ehrenamtpass und den Österreichischen Rat für Freiwilligenarbeit erwähnen.

Österreichischer Ehrenamtpass

Bei der Freiwilligenarbeit verbessert man seine Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Arbeitswelt immer häufiger gefragt werden. Neben Fachkenntnissen suchen die Arbeitgeber neue Angestellte mit Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Stressbeständigkeit und Arbeitseinsatz, Motivationsfähigkeit, überzeugendes Auftreten, Verhandlungsfähigkeit, Selbstorganisation. Dank diesem Ehrenamtpass kann diese Tätigkeit dokumentiert werden. Ein Ehrenamtpass bringt also Vorteile bei den Bewerbungen und beim Karriere machen. Die Österreichische Handelskammer unterstützt diesen Ehrenamtpass. Der Ehrenamtpass kann von jeder Organisation, jedem Verein, jeder Initiative und Institution mit gemeinnützigem Zweck, die eine ehrenamtliche Tätigkeit betreiben, ausgestellt werden.

Österreichischer Rat für Freiwilligenarbeit

Der Österreichische Rat für Freiwilligenarbeit ist eine Plattform zum Dialog zwischen den Machtvollziehern auf einer und den Vertretern der gemeinnützigen Organisationen aller gesellschaftlichen Bereiche auf der anderen Seite. Zu den Tätigkeiten dieses Rats gehören u. a. Erteilung von Empfehlungen auf dem Gebiet der Freiwilligenarbeit, Teilnahme an dem Konzept des österreichischen Freiwilligenberichts, Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen, die Freiwilligenarbeit betreffen.

Ich erlaube es mir zu behaupten, dass sich die Situation der Freiwilligenarbeit in der Tschechischen Republik mit der Einführung des Ehrenamtpasses und des Rats für Freiwilligenarbeit bedeutend verbessern könnte. Im Vergleich zu der Situation in Österreich oder Deutschland haben tschechische Studenten Probleme, praktische

Erfahrungen während des Studiums zu sammeln. Praktikumsplätze gibt es nur in ein paar großen (meist internationalen) Firmen. Der Ehrenamtspass könnte den Studenten eine Form und Motivation bieten, wie sie praktische Erfahrungen sammeln können, die ihnen dann bei der Jobsuche nach dem Abschluss ihres Studiums helfen würden. Der Rat für Freiwilligenarbeit könnte wiederum die Kommunikation zwischen dem Staat und den gemeinnützigen Organisationen verbessern.

Quellen

1. European Volunteer Centre. "Volunteerism in the Czech Republic: Facts and Figures Report", 2007. Evropské dobrovolnické centrum. „Dobrovolnictví v České republice: Fakta a údaje“ z roku 2007
2. oecd.org
3. <http://training.dw-world.de/ausbildung/blogs/ehrenamt>
4. Study on Volunteering in the European Union – Country Report Austria – 2010. Studie o dobrovolnictví v Evropské Unii – Národní zpráva Rakouska. Zutritt: <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20AT.pdf>
5. European Volunteer Centre. "Volunteerism in Austria: Facts and Figures" 2006 Zutritt: <http://www.cev.be/data/File/FactsFiguresAustria.pdf>
6. Michaela Niesnerová. Veřejná politika vůči organizacím soukromého neziskového sektoru v ČR a v zahraničí. Diplomarbeit



Bc. Michal Zháněl

SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Úvod

Otázka zaměstnanosti a nezaměstnanosti je tradiční ekonomické téma, jehož se týká nespočet ekonomických teorií. Problém nezaměstnanosti u skupin lidí, kteří jsou sociálně nebo zdravotně znevýhodněni, je velmi specifický. Uplatnění těchto skupin na otevřeném trhu práce je velmi komplikované a šance najít si stabilní zaměstnání není příliš vysoká. Zaměstnavatelé tyto kandidáty přehlíží, bojí se především složitého začlenění do pracovního kolektivu, nespolehlivosti nebo zvýšených nákladů spojených s najímáním zdravotně znevýhodněných. Negativní zkušenosti při hledání práce mohou vést ke snížené motivaci najít si stabilní zaměstnání. Chráněné dílny se jeví jako vhodné řešení pro tuto situaci. Počet míst v těchto dílnách je ovšem nedostačující. Ještě větším problémem je ovšem to, že se jen velmi zřídka podaří připravit zaměstnance chráněné dílny tak, aby se po odchodu z dílny dokázali dlouhodobě udržet na otevřeném trhu práce.

Definice sociálního podnikání

Pojem sociální podnikání trpí poněkud nejednotným vymezením. Existují různé definice, které se v určitých detailech liší. V tomto příspěvku budeme chápat sociální podnik tak, jak ho definuje Evropská výzkumná společnost EMES. Sociální podnik musí odpovídat charakteristikám ekonomické a sociální povahy. Mezi charakteristiky ekonomické povahy patří především:

1. Trvalé aktivity vyrábějící zboží a/nebo k prodeji služeb. Hlavním cílem sociálních podniků není, na rozdíl od tradičních neziskových organizací, angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků (jako u nadací). Vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Ekonomická činnost je jeden z hlavních důvodů jejich existence.

2. Vysoký stupeň autonomie. Sociální podniky jsou zakládány skupinami lidí a jsou jimi řízeny pomocí plánů, které sami vypracovávají. Mohou využívat i veřejné dotace, ale nejsou přímo ani nepřímo řízeny veřejnými institucemi nebo jinými organizacemi (svazy, soukromými firmami atd.). Mají právo „rozhodujícího hlasu“ právo aktivitu rozšiřovat či ukončit.

3. Přijetí ekonomických rizik. Ti, kdo zakládají sociální podniky, jsou si vědomi rizik spojených s ekonomickou činností. Na rozdíl od většiny veřejných institucí závisí udržitelnost a finanční životaschopnost na úsilí zaměstnanců i dobrovolných členů podniku zajistit potřebné zdroje.

4. Alespoň minimální podíl placené práce. Podobně jako tradiční neziskové organizace mohou sociální podniky kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnou práci. Nicméně aktivity sociálních podniků vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.

5. Omezené přerozdělování zisku. Mezi sociální podniky patří také ty, které se neřídí podmínkou absolutního zákazu přerozdělování zisku. Tedy organizace, které jako například družstva v některých zemích mohou přerozdělovat v omezené míře zisk mezi své podílníky.

Mezi charakteristiky sociální povahy patří především:

1. Základním smyslem sociálního podniku je provozovat aktivity prospívající společnosti či specifické skupině lidí. Na stejné úrovni je hlavní charakteristikou ekonomiky sociálního podnikání zájem podporovat smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni.

2. Sociální podniky vznikají z iniciativ skupin občanů, kteří sdílí jasně určenou potřebu nebo záměr. Tento kolektivní rozměr musí být zachován, i když podnik řídí volení jednotlivci nebo skupina vedoucích – to by nemělo být opominuto.

3. Rozhodování není založeno na vlastnictví kapitálu (spíše je demokratické). V rámci rozhodovacího procesu by měl být respektován princip „jeden člen, jeden hlas“ nebo alespoň by síla hlasovacího práva nemělo být závislá pouze na výši vloženého kapitálu.

4. Princip vychází ze zapojení všech zúčastněných aktérů vykonávané aktivity. Důležitou charakteristikou sociálních podniků je spolupráce s klienty či zákazníky, zapojení zainteresovaných partnerů do rozhodovacího procesu a participativní management. V celé řadě případů je jedním z cílů sociálních podniků rozšiřování demokratických principů na místní úrovni prostřednictvím ekonomických aktivit.¹

Mezi diskutabilní patří 3. bod charakteristik sociální povahy. Princip „jeden člen jeden hlas“ se v klasickém podnikání vyskytuje jen velmi výjimečně. Z dlouhodobého hlediska se ukázalo, že takové rozhodování je zdouhavé, málo flexibilní a v důsledku prosazování zájmů různých skupin často dochází ke ztrátě jednotné strategie. Toto zaznamenali i začínající sociální podnikatelé a začali od tohoto principu pomalu upouštět. Některé jiné definice sociálního podnikání proto tento bod nezmiňují.

Britské standardy

Velká Británie je často považována za kolébkou sociálního podnikání. Funguje zde podpůrná struktura pro tyto firmy, organizace Social Firms UK. V roce 2002 byl vytvořen tzv. Values based checklist – seznam kritérií, který popisuje sociální firmu a jež by měly všechny sociální podniky splňovat. Těmito charakteristikami tzv. Britskými standardy

¹ *Sociální podniky podle EMES* [online]. Sociální ekonomika, 2010 [citováno 25. listopadu 2011]. Dostupné z: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/SP_podle%20EMES.pdf

se řídily i první sociální podniky, které vznikly v České republice. Britské standardy definici sociálních podniků dále rozvíjejí vymezením dvou důležitých charakteristik:

1. Alespoň 50 % obrátu firmy by měly tvořit příjmy z prodeje vlastních výrobků nebo služeb.

2. Sociální firma je firmou zaměstnávající minimálně 25% znevýhodněných (znevýhodněnými osobami máme na mysli jak zdravotně tak i sociálně znevýhodněné, obecně osoby ohrožené sociální exkluzí).

Podle těchto standardů tedy sociální podniky sledují dva cíle: podnikat a zaměstnávat lidi znevýhodněné na běžném trhu práce.

Právní úprava v České republice

Podnikání jako takové je upraveno zákonem č. 513/1991 Sb. v § 2. Sociální podnikání jako takové není v českém právním systému nijak definováno. České sociální podniky jsou zakládány na základě obchodního zákoníku anebo využívají jiné právní formy. V následující kapitole zvážíme výhody a nevýhody právních forem, které jsou nejvyužívanější v rámci sociálního podnikání.

Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným (dále s.r.o.) patří mezi obchodní společnosti a je tedy ustanovena zákonem č. 513/1991 Sb. Obchodního zákoníku. Společnost s ručením omezeným může být dle tohoto zákona zakládána i za jiným účelem než podnikání, je tedy vhodná pro založení sociálního podniku. Jednou z výhod je, že s.r.o. může být založena pouze jednou osobou. Dále mohou tyto společnosti snadněji dosáhnout na úvěry od bank a mohou se ucházet o nejrůznější granty a dotace a to až už v rámci České republiky nebo Evropské unie. Dalším nezanedbatelným přínosem je celková transparentnost pro externí stakeholdery. Důležitý je také fakt, že za závazky vzniklé provozem podniku ručí sama společnost a to vlastním majetkem. Toto je velká výhoda oproti některým ostatním právním formám podnikání. Mezi hlavní nevýhody patří především vysoké náklady při založení. Zákon stanovuje minimální základní kapitál společnosti ve výši 200 000 Kč vklad jednoho společníka musí dosáhnout minimálně výše 20 000 Kč. V současné praxi se často setkáváme se sociálními podniky které tuto formu podnikání využívají. Tyto sociální podniky většinou vedou dominantní sociální podnikatelé, kteří mají rozhodující vliv. Toto reflektuje se sporným bodem definice sociálního podnikání (viz text výše).

Družstvo

Družstva vymezuje obchodní zákoník v § 221. Výhodou družstev v kontextu sociálního podnikání je, že družstva hrála dlouhou dobu hlavní roli v zaměstnávání zne-

výhodněných osob. Družstevnictví je v mnoha zemích vymezeno jako forma sociálního podnikání. Z ustanovení zákona plyne, že družstvo může být založeno nejen za účelem podnikání, ale také k zajištění hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb svých členů. Je tedy zřejmé, že tato právní forma je vhodná pro sociální podnikání. Toto ustanovení je ovšem zároveň do jisté míry problematické právě z toho důvodu, že pomoc směřuje především k členům družstva. V důsledku jsou určité podnikatelské aktivity vyloučeny. Ve prospěch družstva mluví především nižší finanční zatížení při zakládání oproti s.r.o. Dále také fakt, že v družstvo je v podstatě podnikem a spolkem zároveň. Nevýhodou této právní formy je, že družstvo musí být založeno nejméně pěti členy (v případě fyzických osob). Dále pak horší přístup finančních institucí oproti společnostem s ručením omezeným a relativně složitá organizační struktura.

Osoba samostatně výdělečně činná

Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) je termín používaný v českých zákonech o dani z příjmů o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění pro takovou fyzickou osobu, která má příjmy z podnikání nebo z jiné samostatně výdělečné činnosti. Mezi výhody tohoto podnikání patří především legislativní jednoduchost a možnost sledovat jednoznačnou strategii a cíl. Velkou nevýhodou je ovšem to, že podnikatel odpovídá za závazky vzniklé činností podniku v plné výši a neomezeně. Podnikatel zároveň odpovídá za jednání zaměstnanců a za zaměstnanci vzniklou škodu. Mezi další negativa OSVČ patří omezená možnost získávání grantů a stejně jako u družstva horší vnímání finančními institucemi. Tato forma je využívána především u začínajících sociálních podniků. Úspěšné podniky po určité době zpravidla mění svou právní formu a to především z důvodů nutnosti ručit neomezeně (v případě OSVČ).

Obecně prospěšná společnost

Právní úprava obecně prospěšných společností (o.p.s.) je dána zákonem č. 248/1995 Sb. a novelou č. 231/2010 Sb.

O.p.s. je zákonem definována jako společnost jež poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených podmínek, kdy tyto podmínky musí být pro všechny uživatele stejné. O.p.s. je sice založena pro poskytování prospěšných služeb a může i podnikat., ale podnikání nesmí být hlavní činností. O.p.s. tedy nevyhovuje definici sociálního podniku. Logickým postupem je situace, že o.p.s. založí sociální podnik jiné právní formy. Výhodou tohoto jednání je využití know-how konkrétní o.p.s. v oblasti sociální ekonomiky. Tato zakladatelská o.p.s. tak může zajistit návaznost svých služeb pomocí zřízeného sociálního podniku, popř. může využívat zisky sociálního podniku na financování svého provozu a zajistit si tak menší závislost na dotacích. Přes svou nevhodnost je tato forma doposud poměrně často využívána. Pro-

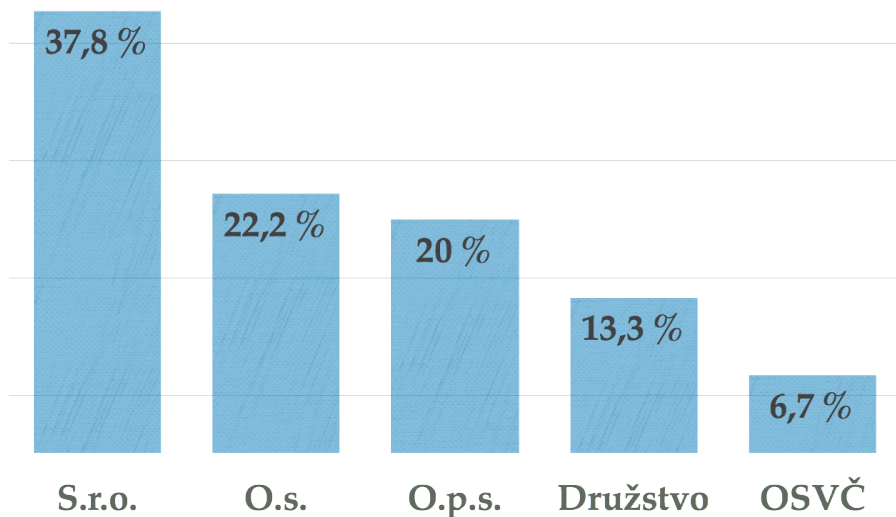
vozování sociálního podniku jako o.p.s. s sebou ovšem nese komplikované problémy při jednání s úřady a finančními institucemi.

Občanské sdružení

Jako poslední typ právní formy zmíníme občanské sdružení. Činnost občanských sdružení je upravena zákonem o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. Účelem sdružení může být buď sdílení společných zájmů nebo nějaká obecně prospěšná činnost. Občanské sdružení sice sleduje obdobné cíle jako sociální podniky, právní úprava ovšem nepředpokládá dosažení těchto cílů podnikáním. Tato úprava je tedy pro sociální podniky nevhodná, přesto stejně jako v případě o.p.s. existují v České republice podniky které se považují za sociální a využívají tuto formu. Většinou je ovšem okolnosti (problémy se státními úřady, složité získávání grantů) nutí přejít na jinou právní formu podnikání.

Četnost jednotlivých forem v ČR

Na základě analýzy 43 sociálních podniků (vzhledem k chybějící definici byly za sociální podniky považovány podniky, které odpovídají výše uvedené a které samy na sebe nahlíží jako na sociální podniky) v České republice se ukázalo, že mezi nejčastěji využívanou formu patří s.r.o. Konkrétní procentuální zastoupení jednotlivých právních forem je znázorněno na grafu níže.



zdroj: autor

Právní úprava na Slovensku

Slovensko se jako jedna z prvních tranzitivních ekonomik začala zabývat otázkou legislativního vymezení sociálního podnikání. Sociální podnikání bylo na Slovensku legislativně vymezeno v roce 2007. Nejedná se o vymezení podniku ve smyslu obchodní společnosti, ale o úpravu v zákoně o zaměstnanosti v souvislosti se zaměstnáváním znevýhodněných uchazečů o práci. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách a zaměstnanosti v § 50b vymezuje sociální podnik, kterým může být právnická nebo fyzická osoba, za předpokladu, že:

1. Zaměstnává zaměstnance, kteří před přijetím do pracovního poměru byli znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání a to minimálně 30 z celkového počtu zaměstnanců.
2. Poskytuje podporu a pomoc zaměstnancům, kteří před přijetím do pracovního poměru byli znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání, najít zaměstnání na otevřeném trhu práce.
3. Nejméně 30 % z finančních prostředků získaných z příjmů z předmětu činnosti, které zůstanou po úhradě všech výdajů na předmět činnosti za příslušné zdaňovací období podle daňového přiznání, každoročně použije na vytvoření nových pracovních míst, nebo na zlepšení pracovních podmínek.
4. Je zapsána v registru sociálních podniků.²

Na začátku roku 2010 bylo v registru sociálních podniků vedeno 68 subjektů. Při důkladnějším studování tohoto zákona je jasné, že toto ustanovení řeší především otázky podpory znevýhodněných osob na trhu práce. Do jisté míry tak dochází k omezení konceptu sociálního podnikání na pouhou snahu o účinnější pracovní integraci sociálně a zdravotně znevýhodněných.³ Sociální podniky ve smyslu tohoto zákona nemusí nutně splňovat výše zmiňovanou definici.

Slovenská úprava je poměrně často kritizována na tomto místě zmíním kritiku Prof. PaedDr. Gabriela Korimová PhD. z univerzity Mateja Bela. Profesorka Korimová kritizuje především tyto skutečnosti:

1. Nedostatečná podpora z hlediska časového a finančního. Podpora trvající pouze jeden rok je nevyhovující a vede k upřednostňování uchazečů, kteří mají vyšší předpoklady na rychlé zaškolení. Důsledkem toho je určitá skupina uchazečů o místo vyřazena.
2. Vysoké manažerské platby u sociálních podniků.
3. Odmitání těchto podniků soukromým sektorem z důvodu diskriminace v oblasti konkurence.
4. Propojení s politickým lobingem a následná negativní medializace.⁴

² Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §50b.

³ ZAGYI, Gabriela. *Sociální podnikání*. Brno, 2011. 67 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

⁴ HUNCOVÁ, Magdalena. *Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty = : Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value : sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech 14.–15. 10. 2010 v Ústí nad Labem*. 1. vyd. V Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2010. 40 s. ISBN 9788074143106.

Charta sociálního podnikání

Z důvodu nevyhovující situace týkající se sociálních podniků v České republice vznikla tzv. Charta sociálního podnikání, která si vypracovala poměrně masivní podporu. Tato charta byla sepsána třemi níže uvedenými subjekty:

1. Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky
2. Svaz český a moravských výrobních družstev
3. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Cíle této charty jsou následující :

1. Jednat vůči zákonodárné a výkonné moci státu, společně jako jeden kompaktní a kompetentní pro řešení všech otázek sociálního podnikání ve prospěch zaměstnávání OZP.

2. Stát se nejen kompaktním, ale i kompetentním a oborným partnerem zákonodárné a výkonné moci pro řešení otázek sociálního podnikání ve prospěch zaměstnávání OZP.

3. Poskytovat výkonu státní moci dlouhodobě budované a praxí ověřené know-how pro efektivní, ekonomické a společensky odpovědné nastavení podmínek a parametrů legislativního a výkonného rámce pro tuto oblast.

4. Nepřipustit unáhlené a nepromyšlené legislativní, či výkonné zásahy do současných podmínek a parametrů sociálního podnikání ve prospěch zaměstnávání OZP, jejichž krátkodobý a leckdy i nereálný přínos by mohl přinést značné problémy, či samotné zhroucení stávajících struktur a systémů sociálního podnikání ve prospěch zaměstnávání OZP.⁵

Možnosti řešení situace v ČR

Pozice sociálního podnikání v České republice není ideální a zcela jistě existuje prostor pro zlepšení a podporu těchto podniků. Otázkou zůstává, jakým způsobem by mohla Česká republika podporovat sociální podnikání.

Velkou výhodou je možnost poučit se ze zkušeností zemí které již sociální podnikání v rámci své legislativy definovaly a zvýhodnily. Nabízí se možnosti jako zvýšení hranice pro odvod DPH pro sociální podniky nebo poskytnutí určitých záruk ze strany státu což by mělo za následek lepší nabízené podmínky ze strany finančních institutů. Myslitelná by byla i určitá podpora při zakládání sociálních podniků formou bezúročných půjček. Podpora sociálních podniků ze strany státu by mohla přinést i ekonomické výhody. Nezaměstnané osoby jsou pro stát velmi nákladné. Náklady tvoří pouze podpora v nezaměstnanosti, ale i úslé přímé a nepřímé daně. Zde ovšem opět narážíme na chybějící definici sociálního podniku v rámci naší legislativy. Při chybějící definici by se proti jakémukoliv zvýhodnění určitých podniků mohl ohradit Úřad

⁵ *Charta sociálního podnikání* [online]. 2011 [cit. 2011–11–18]. Úvod. Dostupné z WWW: <http://www.socialni-podnikani.cz/>.

pro ochranu hospodářské soutěže a zvýhodňování by mohl vidět jako diskriminační vůči ostatním podnikům.

Jednou z možností by bylo zavedení samostatného právního předpisu, jež by definoval sociální podnik jako formu společnosti. Je ovšem diskutabilní zda by byl takový návrh politicky prosaditelný. Druhou možností je definovat sociálního podnikání v rámci zákona o zaměstnanosti jako tomu je na Slovensku a vyvarovat se chyb a problémům, které na Slovensku vyvstaly.

Zdroje

1. *Sociální podniky podle EMES online*. Sociální ekonomika, 2010 [citováno 25. listopadu 2011]. Dostupné z: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/SP_podle%20EMES.pdf.
2. ZAGYI, Gabriela. *Sociální podnikání*. Brno, 2011. 67 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.
3. *Charta sociálního podnikání* [onpianisline]. 2011 [cit. 2011–11–18]. Úvod. Dostupné z WWW: <http://www.socialni-podnikani.cz/>.
4. HUNČOVÁ, Magdalena. *Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty = : Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value : sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech 14.--15. 10. 2010 v Ústí nad Labem*. vyd. V Ústí nad Labem : Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2010. 40 s. ISBN 9788074143106.
5. DOLINA, Petr. *Manuál pro přežití sociálního podnikatele*. Praha: Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010. 58 s.



Bc. Michal Zháněl

SOZIALES UNTERNEHMEN

Einleitung

Die Frage der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit ist ein traditionelles Wirtschaftsthema, mit dem sich unzählige Wirtschaftstheorien befassen. Sehr spezifisch ist das Problem der Arbeitslosigkeit bei den Gruppen von Menschen, die sozial oder gesundheitlich benachteiligt sind. Die Chance auf Durchsetzung dieser Gruppen auf dem offenen Arbeitsmarkt ist gering und genauso ist die Chance eine stabile Arbeitsstelle zu finden nicht sehr hoch. Die Arbeitgeber ignorieren diese Bewerber, sie fürchten sich vor allem vor der komplizierten Eingliederung ins Kollektiv, Unzuverlässigkeit oder erhöhten Kosten, die mit der Einstellung von gesundheitlich benachteiligten verbunden sind. Negative Erfahrungen mit der Arbeitsuche können zu einer verringerten Motivation führen, eine stabile Arbeitsstelle zu suchen. Geschützte Werkstätten scheinen eine passende Lösung dieser Situation zu sein. Die Anzahl der Stellen in diesen Werkstätten ist jedoch nicht ausreichend. Ein noch größeres Problem stellt jedoch die Tatsache dar, dass es nur sehr selten gelingt, die Arbeitnehmer der geschützten Werkstatt so vorzubereiten, dass sie nach dem Verlassen der Werkstatt fähig sind, auf dem offenen Arbeitsmarkt langfristig eine Stelle halten zu können.

Definition des Begriffes soziales Unternehmen

Der Begriff soziales Unternehmen ist nicht eindeutig zu bestimmen. Es gibt mehrere Definitionen, die sich in bestimmten Details unterscheiden. In diesem Beitrag wird ein soziales Unternehmen so verstanden, wie es von dem Europäischen Forschungsnetzwerk EMES definiert wird. Ein soziales Unternehmen muss den Charakteristika der wirtschaftlichen und sozialen Natur entsprechen. Zu den Charakteristika der wirtschaftlichen Natur gehören vor allem:

1. Daueraktivitäten, die zur Warenproduktion und/oder zum Verkauf von Dienstleistungen führen. Das Hauptziel der sozialen Unternehmen besteht im Unterschied zu den traditionellen gemeinnützigen Organisationen nicht im Engagement in gemeinnützigen Aktivitäten oder in der Umverteilung von finanziellen Flüssen (wie bei Stiftungen). Es werden Produkte erzeugt oder Dienstleistungen angeboten. Die wirtschaftliche Tätigkeit ist einer der Hauptgründe ihres Bestehens.

2. Hoher Grad an Autonomie. Soziale Unternehmen werden von Gruppen von Menschen gegründet und werden von ihnen auch geleitet nach Plänen, die von ihnen selbst ausgearbeitet werden. Es können auch öffentliche Unterstützungen genutzt werden, die Unternehmen werden aber nicht direkt und auch nicht indirekt von

öffentlichen Institutionen oder anderen Organisationen (Verbänden, Privatfirmen usw.) geleitet. Es gibt das Recht der „entscheidenden Stimme“, die Aktivität zu erweitern oder zu beenden.

3. Akzeptierung von ökonomischen Risiken. Diejenigen, die soziale Unternehmen gründen, akzeptieren die mit der ökonomischen Tätigkeit verbundenen Risiken. Im Unterschied zu den meisten öffentlichen Institutionen hängt die Haltbarkeit und finanzielle Lebensfähigkeit von den Bemühungen der Angestellten und der freiwilligen Mitglieder des Unternehmens ab, notwendige Finanzmittel zu besorgen.

4. Wenigstens ein Minimum bezahlter Arbeit. Ähnlich wie die traditionellen gemeinnützigen Organisationen können soziale Unternehmen Geld- und Sachquellen und bezahlte und freiwillige Arbeit kombinieren. Die Aktivitäten der sozialen Unternehmen sollen jedoch wenigstens ein Minimum bezahlter Arbeit einschließen.

5. Begrenzte Umverteilung des Gewinns. Zu den sozialen Unternehmen gehören auch solche Unternehmen, die sich an die Bedingung des absoluten Verbots von der Umverteilung des Gewinns nicht halten. Also auch Organisationen, wie zum Beispiel Verbände und in einigen Ländern kann der Gewinn in einem begrenzten Ausmaß auch unter die Teilhaber umverteilt werden.

Zu den Charakteristika der sozialen Natur gehören vor allem:

1. Der Hauptsinn eines sozialen Unternehmens ist Aktivitäten zu betreiben, die der Gesellschaft oder einer spezifischen Gruppe von Menschen zugute kommen. Auf dem gleichen Niveau ist die Hauptcharakteristik der Wirtschaft des sozialen Unternehmens das Interesse, den Sinn für soziale Verantwortung auf dem regionalen Niveau zu unterstützen.

2. Soziale Unternehmen entstehen aufgrund von Initiative einer Gruppe von Bürgern, die ein klar bestimmtes Bedürfnis oder Ziel teilen. Dieser kollektive Charakter muss erhalten bleiben, auch wenn das Unternehmen von gewählten Personen und einer Gruppe von Leitern geleitet wird – und das sollte nicht vergessen werden.

3. Die Entscheidungen beruhen nicht auf dem Besitz des Kapitals (vielmehr basieren sie auf demokratischen Prinzipien). Im Rahmen des Entscheidungsprozesses sollte das Prinzip „ein Mitglied, eine Stimme“ respektiert werden oder wenigstens sollte das Gewicht des Stimmrechts nicht nur von der Höhe des angelegten Kapitals abhängig sein.

4. Das Prinzip geht von der Einbeziehung aller Akteure aus. Eine wichtige Charakteristik der sozialen Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit Klienten oder Kunden, Einbeziehung der interessierten Partner in den Entscheidungsprozess und partizipatives Management. In vielen Fällen ist einer der Ziele der sozialen Unternehmen Verbreitung von demokratischen Prinzipien auf dem regionalen Niveau durch ökonomische Aktivitäten.¹

¹ *Sociální podniky podle EMES* [online]. Sociální ekonomika, 2010 [Zugriff am 25. 11. 2011]. Zugriff: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/SP_podle%20_EMES.pdf

Zu diskutablen Punkten gehört Punkt 3 der Charakteristika der sozialen Natur. Das Prinzip „ein Mitglied, eine Stimme“ kommt im klassischen Unternehmen nur sehr selten vor. Aus der langfristigen Sicht zeigte sich, dass eine solche Art von Entscheidungen langwierig, wenig flexibel und im Zuge der Durchsetzung der Interessen von verschiedenen Gruppen kommt es häufig zum Verlust der einheitlichen Strategie. Das wissen auch anfangende soziale Unternehmer und nehmen von diesem Prinzip langsam Abstand. Einige weitere Definitionen des sozialen Unternehmens erwähnen deshalb diesen Punkt nicht.

Britische Standards

Großbritannien wird häufig für die Wiege des sozialen Unternehmens gehalten. Es gibt hier eine unterstützende Struktur für diese Firmen, die Organisation Social Firms UK. Im Jahr 2002 wurde sog. Values based checklist geschaffen – eine Liste mit Kriterien, die eine soziale Firma beschreiben und die von allen sozialen Unternehmen erfüllt werden sollten. Nach diesen Kriterien, sog. Britischen Standards, richteten sich auch die ersten sozialen Unternehmen, die in der Tschechischen Republik gegründet wurden. Die Britischen Standards entwickeln die Definition der sozialen Unternehmen weiter und definieren zwei wichtige Charakteristika:

1. Mindestens 50 % des Firmenumsatzes sollten Einnahmen aus dem Verkauf von eigenen Produkten oder Dienstleistungen bilden.

2. Eine soziale Firma beschäftigt mindestens 25 % der Benachteiligten (unter Benachteiligten verstehen wir sowohl gesundheitlich als auch sozial benachteiligte, allgemein durch eine soziale Ausgrenzung bedrohte Personen).

Nach diesen Standards verfolgen also soziale Unternehmen zwei Ziele: unternehmen und auf dem normalen Arbeitsmarkt benachteiligte Personen beschäftigen.

Rechtliche Regelung in der Tschechischen Republik

Das Unternehmen als solches wird durch das Gesetz Nr. 513/1991 GBl. im § 2 geregelt. Soziales Unternehmen als solches wird in dem tschechischen Rechtssystem nicht definiert. Tschechische soziale Unternehmen werden anhand des Handelsgesetzbuchs gegründet oder nutzen andere Rechtsformen. Im folgenden Kapitel werden Vorteile und Nachteile der einzelnen Rechtsformen aufgezählt, die im Rahmen des sozialen Unternehmens am häufigsten genutzt werden.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (weiter nur GmbH) gehört zu Handelsgesellschaften und wird also durch das Gesetz Nr. 513/1991 GBl. des Handelsgesetzblatts geregelt. Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung kann nach diesem Gesetz

auch zu einem anderen Zweck als zum Unternehmen gegründet werden, ist also geeignet für die Gründung eines sozialen Unternehmens. Einer der Vorteile ist die Tatsache, dass GmbH nur von einer Person gegründet werden kann. Ferner können diese Gesellschaften einfacher Kredite von Banken bekommen und können verschiedene Förderungen und Unterstützungen anfordern, sei es im Rahmen der Tschechischen Republik oder im Rahmen der EU. Ein weiterer nicht unwichtiger Beitrag ist die Transparenz für externe Stakeholder. Wichtig ist auch die Tatsache, dass für die durch den Betrieb des Unternehmens entstandenen Verbindlichkeiten die Gesellschaft selbst haftet und zwar mit eigenem Vermögen. Das ist ein großer Vorteil gegenüber einigen anderen Rechtsformen des Unternehmens. Zu den wichtigsten Nachteilen gehören vor allem hohe Kosten bei der Gründung. Das Gesetz bestimmt ein minimales Stammkapital der Gesellschaft in der Höhe von CZK 200.000 und die Einlage eines Gesellschafters muss mindestens die Höhe von CZK 20.000 erreichen. Heute gibt es viele soziale Unternehmen, die diese Form des Unternehmens nutzen. Diese sozialen Unternehmen werden meistens von dominanten sozialen Unternehmern geleitet, die einen entscheidenden Einfluss haben. Dies reflektiert der umstrittene Punkt der Definition des sozialen Unternehmens (siehe oben).

Genossenschaft

Die Genossenschaften werden im § 221 des Handelsgesetzblatts definiert. Ein Vorteil der Genossenschaften im Kontext des sozialen Unternehmens ist die Tatsache, dass Genossenschaften eine lange Zeit die Hauptrolle in der Beschäftigung von benachteiligten Personen gespielt hatten. Die Genossenschaft ist in vielen Ländern als eine Form des sozialen Unternehmens bestimmt. Aus den Bestimmungen des Gesetzes ergibt sich, dass die Genossenschaft nicht nur zum Zweck des Unternehmens, sondern auch zur Zufriedenstellung von wirtschaftlichen, sozialen und anderen Bedürfnissen ihrer Mitglieder gegründet werden kann. Es ist also klar, dass diese Rechtsform für das soziale Unternehmen geeignet ist. Diese Bestimmung ist jedoch gerade deshalb gewissermaßen problematisch, dass die Hilfe vor allem die Mitglieder der Genossenschaft betrifft. Dadurch sind bestimmte unternehmerische Aktivitäten ausgeschlossen. Zugunsten der Genossenschaft spricht vor allem kleinere finanzielle Belastung als bei der Gründung von GmbH. Ferner auch die Tatsache, dass eine Genossenschaft gleichzeitig ein Unternehmen und Verein ist. Der Nachteil dieser Rechtsform besteht darin, dass die Genossenschaft von mindestens fünf Mitgliedern (im Falle von natürlichen Personen) gegründet werden muss. Weiter ist es ein schlechterer Zugang von den finanziellen Institutionen z. B. im Vergleich zu den Gesellschaften mit beschränkter Haftung und eine verhältnismäßig komplizierte Organisationsstruktur.

Freiberufler

Freiberufler ist im tschechischen Einkommenssteuergesetz, Sozialversicherungsgesetz und Gesetz über die Krankenversicherung genutzter Termin für eine solche natürliche Person, die ihre Einkünfte durch Unternehmen oder eine andere freiberufliche Tätigkeit erzielt. Zu den Vorteilen dieser Form von Unternehmen gehören vor allem legislative Einfachheit und die Möglichkeit, eine klare Strategie und klare Ziele verfolgen zu können. Ein großer Nachteil besteht jedoch darin, dass der Unternehmer für die durch die Tätigkeit des Unternehmens entstandenen Verbindlichkeiten in voller Höhe und unbeschränkt haftet. Der Unternehmer ist gleichzeitig für seine Angestellten und die von ihnen verursachten Schäden verantwortlich. Zu den weiteren Negativen der Freiberufler gehört die beschränkte Möglichkeit, Förderungen zu bekommen und wie bei den Genossenschaften auch ein schlechterer Zugang von den finanziellen Institutionen. Diese Form wird vor allem in den neu gegründeten sozialen Unternehmen benutzt. Erfolgreiche Unternehmen ändern in der Regel nach einer bestimmten Zeit ihre Rechtsform und dies vor allem aufgrund der unbeschränkten Haftung (im Falle der Freiberufler).

Gemeinnützige Gesellschaft

Die rechtliche Regelung der gemeinnützigen Gesellschaften (gGmbH) wird durch das Gesetz Nr. 248/1995 GBl. und die Neufassung Nr. 231/2010 GB. definiert.

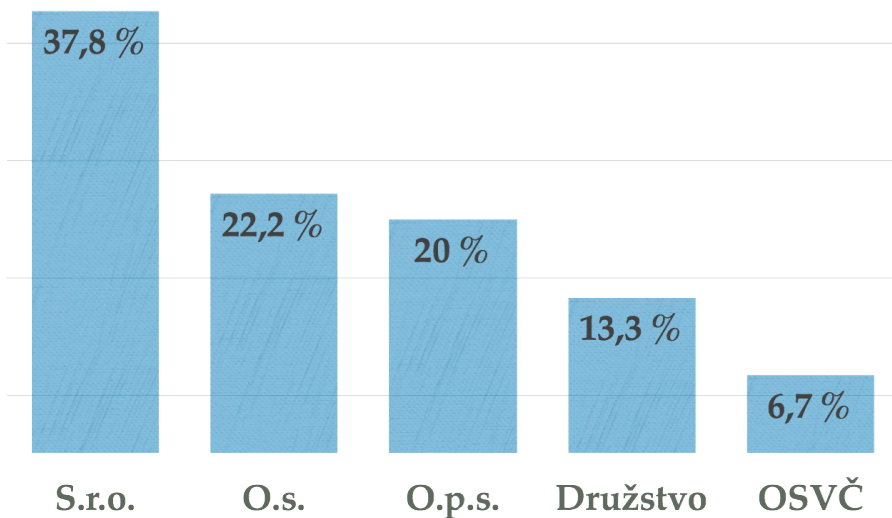
GGmbH wird durch das Gesetz als eine Gesellschaft definiert, die der Öffentlichkeit gemeinnützige Dienstleistungen für zuvor bestimmte Bedingungen anbietet, wobei diese Bedingungen für alle Nutzer gleich sein müssen. GGmbH beruht zwar auf der Gewährung von gemeinnützigen Dienstleistungen und kann auch unternehmen, aber das Unternehmen darf nicht ihre Haupttätigkeit bilden. GGmbH entspricht also nicht der Definition des sozialen Unternehmens. Der logische Weg besteht darin, dass gGmbH ein soziales Unternehmen mit einer anderen Rechtsform gründet. Der Vorteil dieser Variante ist die Möglichkeit der Nutzung des Know-hows der konkreten gGmbH auf dem Gebiet der sozialen Wirtschaft. Die gründende gGmbH kann somit die Anknüpfung ihrer Dienstleistungen mit Hilfe des geleiteten sozialen Unternehmens sicherstellen, z. B. kann sie den Gewinn des sozialen Unternehmens für die Finanzierung ihres Betriebs nutzen und sich somit weniger abhängig von den Unterstützungen machen. Auch wenn diese Form ungeeignet ist, wird sie verhältnismäßig häufig genutzt. Der Betrieb eines sozialen Unternehmens als gGmbH bringt jedoch komplizierte Probleme bei der Verhandlung mit Ämtern und Finanzinstituten mit sich.

Bürgerverein

Als letzte Rechtsform wird der Bürgerverein erwähnt. Die Tätigkeit der Bürgervereine wird im Vereinsgesetz Nr. 83/1990 GBl. bestimmt. Der Zweck des Vereins kann entweder die Teilung der gemeinsamen Interessen oder eine gemeinnützige Tätigkeit sein. Der Bürgerverein verfolgt zwar ähnliche Ziele wie die sozialen Unternehmen, die rechtliche Regelung setzt jedoch nicht die Erreichung dieser Ziele durch das Unternehmen voraus. Diese Regelung ist also für die sozialen Unternehmen nicht geeignet, obwohl es wie im Falle der gGmbH in der Tschechischen Republik Unternehmen gibt, die sich für soziale Unternehmen halten und diese Form nutzen. Meistens werden sie jedoch durch die Umstände (Probleme mit staatlichen Ämtern, komplizierte Anforderung von Förderungen) dazu gezwungen, zu einer anderen Rechtsform zu übergehen.

Häufigkeit einzelner Formen in der Tschechischen Republik

Aufgrund der Analyse von 43 sozialen Unternehmen (aufgrund der fehlenden Definition wurden als soziale Unternehmen solche Unternehmen bezeichnet, die der oben angeführten Definition entsprechen und die sich selbst als soziales Unternehmen verstehen) in der Tschechischen Republik zeigte sich, dass zu der am häufigsten genutzten Form GmbH gehört. Konkrete Vertretung der einzelnen Rechtsformen in Prozent ausgedrückt siehe Grafik unten.



Quelle: Autor

S.r.o. = GmbH

O.s. = e. V.

O.p.s. = gGmbH

Družstvo = eG

OSVČ = Freiberufler

Rechtliche Regelung in der Slowakei

Die Slowakei fing als eine der ersten transitiven Wirtschaften damit an, sich mit der Frage der legislativen Bestimmung des sozialen Unternehmens zu beschäftigen. Das soziale Unternehmen wurde in der Slowakei im Jahr 2007 legislativ bestimmt. Es handelt sich nicht um die Bestimmung des Unternehmens im Sinne einer Handelsgesellschaft, sondern um eine Regelung im Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung benachteiligter Bewerber. Gesetz Nr. 5/2004 GBl. über Dienstleistungen und Beschäftigung bestimmt im § 50b ein soziales Unternehmen, das eine juristische oder natürliche Person darstellen kann, mit der Voraussetzung, dass:

1. sie Personen beschäftigt, die vor der Einstellung benachteiligte Bewerber waren und dies mindestens von 30 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer
2. sie Unterstützung und Hilfe den Arbeitnehmern bietet, die vor der Einstellung benachteiligte Bewerber waren, auf dem offenen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden
3. mindestens 30 % der aus dem Gegenstand des Unternehmens erreichten Einnahmen, die nach dem Abzug aller Ausgaben für den Gegenstand des Unternehmens für den entsprechenden Besteuerungszeitraum nach der Steuererklärung bleiben, jährlich für die Schaffung neuer Arbeitsplätze oder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ausgegeben wird
4. sie im Register der sozialen Unternehmen eingetragen ist²

Am Anfang des Jahres 2010 wurden im Register der sozialen Unternehmen 68 Subjekte geführt. Bei einem detaillierten Studium dieses Gesetzes wird klar, dass diese Bestimmung vor allem die Fragen der Unterstützung der auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen löst. Es kommt somit zu der Beschränkung des Konzepts des sozialen Unternehmens nur auf die Bemühung hin, eine wirkungsvolle Arbeitsintegration von sozial und gesundheitlich Benachteiligten anzufordern.³ Soziale Unternehmen müssen im Sinne dieses Gesetzes nicht unbedingt die oben angeführte Definition erfüllen.

Die slowakische Regelung wird verhältnismäßig oft kritisiert und an dieser Stelle möchte ich auf die Kritik von Prof. PaedDr. Gabriela Korimová PhD. von der Matej Bel-Universität hinweisen. Frau Prof. Korimová kritisiert vor allem folgende Tatsachen:

² Gesetz Nr. 5/2004 GBl. *über Dienstleistungen und Beschäftigung*, in der späteren Fassung. § 50b.

³ ZAGYI, Gabriela. *Sociální podnikání*. Brno, 2011. 67 S. Bachelor-Arbeit. Masaryk-Universität.

1. Unzureichende Unterstützung aus zeitlicher und finanzieller Sicht. Die nur ein Jahr dauernde Unterstützung ist unzureichend und führt dazu, dass Bewerber bevorzugt werden, die höhere Voraussetzungen auf eine schnelle Einschulung haben. Aufgrund dessen ist eine bestimmte Gruppe von Bewerbern ausgeschlossen.

2. Hohe Managergehälter bei sozialen Unternehmen.

3. Keine Akzeptierung dieser Unternehmen vom Privatsektor aufgrund der Diskriminierung auf dem Gebiet des Wettbewerbs.

4. Verbindung mit dem politischen Lobbying und folgende negative Medialisierung.⁴

5. Ausgabe. In Ústí nad Labem : Jan Evangelista Purkyně Universität, Fakultät für Sozialwirtschaft, 2010. 40 S. ISBN 9788074143106.

Charta des sozialen Unternehmens

Aufgrund der schlechten Situation auf dem Gebiet der sozialen Unternehmen in der Tschechischen Republik entstand sog. Charta des sozialen Unternehmens, die eine verhältnismäßig massive Unterstützung genießt. Diese Charta wurde von drei unten angegebenen Subjekten verfasst:

1. Assoziation der Arbeitgeber der Tschechischen Republik, die Menschen mit Behinderung einstellen

2. Union der böhmischen und mährischen Produktionsgenossenschaften

3. Stiftungsfonds für Unterstützung der Beschäftigung von Behinderten

Die Ziele der Charta:

1. Nicht nur ein kompakter, sondern auch kompetenter Fachpartner der gesetzgebenden und Exekutivgewalt für die Lösung der Fragen des sozialen Unternehmens zugunsten der Beschäftigung von Behinderten werden.

2. Der exekutiven Staatsgewalt ein langfristig aufgebautes und in der Praxis bewährtes Know-how für effiziente, wirtschaftliche und gesellschaftlich verantwortliche Einstellung von Bedingungen und Parametern des legislativen und exekutiven Rahmens für diesen Bereich bieten.

3. Keine überstürzte und planlose legislative oder exekutive Eingriffe in die heutigen Bedingungen und Parameter des sozialen Unternehmens zugunsten der Beschäftigung von Behinderten, deren kurzzeitiger und oft unrealer Beitrag große Probleme bringen könnte oder einen Zusammenbruch der bestehenden Strukturen und Systeme des sozialen Unternehmens zugunsten der Beschäftigung der Behinderten akzeptieren.⁵

⁴HUNČOVÁ, Magdalena. *Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty* = : *Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value: sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech 14.–15. 10. 2010 v Ústí nad Labem*.

⁵Charta sociálního podnikání [online]. 2011 [Zugriff am 2011-11-18]. Einleitung. Zugriff: <http://www.socialni-podnikani.cz/>

Möglichkeiten der Lösung der Situation in der Tschechischen Republik

Die Stellung des sozialen Unternehmens in der Tschechischen Republik ist nicht ideal und es gibt sicher Möglichkeiten zur Verbesserung und Unterstützung dieser Unternehmen. Die Frage ist jedoch, wie die Tschechische Republik das soziale Unternehmen unterstützen sollte.

Einen großen Vorteil stellt die Möglichkeit dar, die Erfahrungen von Ländern zu nutzen, die soziales Unternehmen im Rahmen ihrer Legislative bereits definiert und begünstigt hatten. Es bieten sich Möglichkeiten wie die Erhöhung der Grenze für Mehrwertsteuerabfuhr für soziale Unternehmen oder Bereitstellung von bestimmten Garantien vom Staat, was die Verbesserung der Bedingungen von den Finanzinstituten erzielen könnte. Denkbar wäre auch eine bestimmte Unterstützung bei der Gründung der sozialen Unternehmen in Form von zinsfreien Darlehen. Die Unterstützung der sozialen Unternehmen vom Staat könnte auch ökonomische Vorteile mit sich bringen. Arbeitslose Personen kosten den Staat viel Geld. Die Kosten bestehen nicht nur aus dem Arbeitslosengeld, sondern auch aus den entgangenen direkten und indirekten Steuereinnahmen. Hier sind wir jedoch wieder bei der fehlenden Definition des sozialen Unternehmens im Rahmen unserer Legislative. Bei der fehlenden Definition könnte gegen jede Begünstigung eines bestimmten Unternehmens das Kartellamt Protest einlegen und könnte die Begünstigung als eine Diskriminierung von anderen Unternehmen sehen.

Eine der Möglichkeiten wäre die Einführung einer eigenständigen Rechtsvorschrift, die das soziale Unternehmen als eine Gesellschaftsform definieren würde. Es ist jedoch diskutabel, ob sich ein solcher Vorschlag politisch durchsetzen ließe. Die zweite Möglichkeit besteht in der Definition des sozialen Unternehmens im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung, wie es in der Slowakei der Fall ist und in der Vorbeugung der Fehler und Probleme, die es in der Slowakei gibt.

Quellen

1. *Sociální podniky podle EMES* [online]. Sociální ekonomika, 2010 [Zugriff am 25. 11. 2011]. Zugriff: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/SP_podle%20_EMES.pdf.
2. ZAGYI, Gabriela. *Sociální podnikání*. Brno, 2011. 67 S. Bachelor-Arbeit. Masaryk-Universität.
3. *Charta sociálního podnikání* [online]. 2011 [Zugriff am 2011–11–18]. Einleitung. Zugriff: <http://www.socialni-podnikani.cz/>.
4. HUNČOVÁ, Magdalena. *Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty = : Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value: sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech*

14.–15. 10. 2010 v Ústí nad Labem. 1. Ausgabe. Ústí nad Labem : Jan Evangelista Purkyně Universität, Fakultät für Sozialwirtschaft, 2010. 40 S. ISBN 9788074143106.

5. DOLINA, Petr. *Manuál pro přežití sociálního podnikatele*. Praha : Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010. 58 S.



Bc. Michal Zháněl

NEZAMĚSTNANOST A PROPOJENÍ NA TŘETÍ SEKTOR

Úvod

Nezaměstnanost je širokou veřejností i ekonomy považována za velmi závažný problém. Tomuto tématu je věnována velká pozornost. Podle nejnovější studie zatíží průměrně jeden nezaměstnaný státní rozpočet částkou 109 000 Kč.¹ V této částce jsou zahrnuty nejen přímé náklady (podpora v nezaměstnanosti, ušlý výběr daní, zdravotního a sociálního pojištění), ale i nepřímé náklady, které vnikají díky sníženým výdajům nezaměstnaných. V rámci tohoto příspěvku zdůrazníme problematiku rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností a především pak otázku dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále budeme definovat důvody marginalizace určitých skupin a zmíníme její důsledky. Jako jednu z možností boje s dlouhodobou nezaměstnaností uvedeme komplex služeb podporovaného zaměstnávání. Pomocí SWOT analýzy tento komplex služeb zhodnotíme a poukážeme na možnosti dalšího rozvoje těchto služeb.

Nezaměstnanost

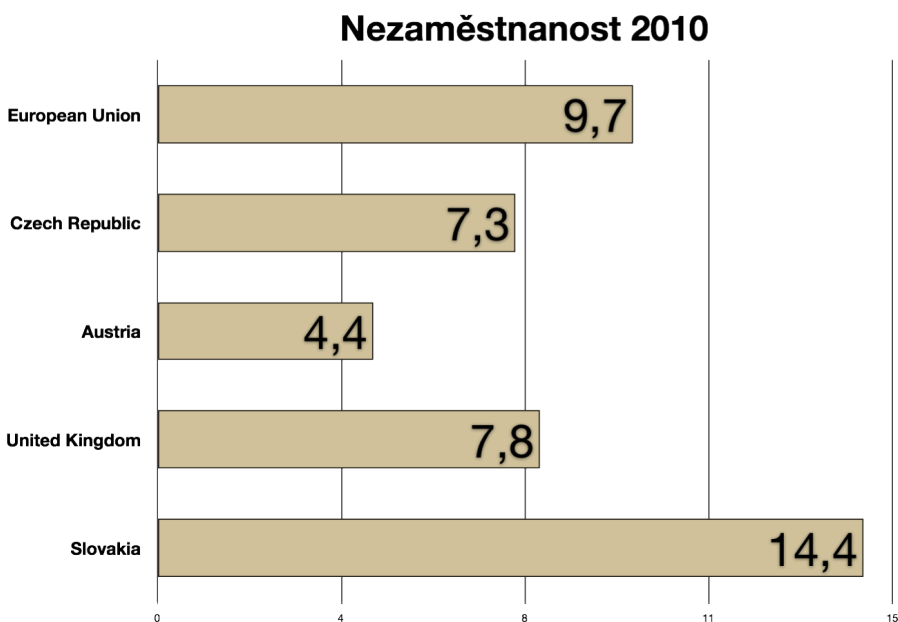
V ekonomické teorii je za nezaměstnaného považována taková osoba, která je schopná a ochotná pracovat, ale nemůže najít zaměstnání. Pro měření nezaměstnanosti je základním ukazatelem míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je definována jako $n = N/L \cdot 100\%$. Ukazatel N vyjadřuje počet nezaměstnaných a L celkový počet průběžně schopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo. V praxi je toto měření poměrně složité. Existuje několik metod měření míry nezaměstnanosti, což ovšem způsobuje určité rozdíly ve statistikách.

Hospodářská politika se snaží o co nejnižší míru nezaměstnanosti. Prosazuje tzv. politiku plné zaměstnanosti a usiluje o udržení přirozené míry nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti určuje nejvyšší udržitelnou úroveň nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. Nejedná se ovšem o nezaměstnanost nulovou. Ekonomická teorie počítá s určitým počtem dobrovolně nezaměstnaných. Osoba dobrovolně nezaměstnaná není ochotná přijmout práci za nabízenou mzdu a upřednostňuje jinou aktivitu (např. volný čas). Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistik o nezaměstnanosti.

¹Běžný nezaměstnaný stojí stát 109 tisíc Kč [online]. 2011 [cit. 2011–12–18]. Sociální ekonomika. Dostupné z WWW: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/studie_cena_nezamestnanosti_final.pdf.

Míra nezaměstnanosti v evropském kontextu

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice dosáhla 6,6 %, proti 3. čtvrtletí 2010 se snížila o 0,5 procentního bodu. V dlouhodobém pohledu se jedná o nejnižší úroveň nezaměstnanosti od 2. čtvrtletí roku 2009². Na následujícím grafu můžeme vidět srovnání míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích z roku 2010. Z grafu je vidět, že míra nezaměstnanosti v České republice leží pod průměrem Evropské unie. Je to především dáno tím, že v západní Evropě došlo k velkému nárůstu v důsledku ekonomické krize, a od té doby se míra nezaměstnanosti udržela ve vyšší úrovni.



zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat>, grafika: autor

Rizikové skupiny

Při bližším zkoumání volného trhu práce můžeme vyzorovat skupiny osob, které nejsou vzhledem ke své sociální nebo životní situaci pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny jsou na trhu práce do jisté míry přehlíženy a jsou označovány jako rizikové. Tyto rizikové skupiny jsou podporovány ze strany státu. Tato podpora značí snahu

² Pokles nezaměstnanosti [online]. 2011 [cit. 2011–12–18]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110411.doc>.

o vyrovnání handicapu na trhu práce. Cílem této podpory je následné zvýšení atraktivity těchto skupin pro případné zaměstnavatele. V rámci české legislativy jsou vyčleněny rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., § 33). Tyto skupiny jsou:

1. Fyzické osoby se zdravotním postižením
2. Fyzické osoby do 25 let věku
3. Absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
4. Fyzické osoby starší 50 let věku
5. Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
6. Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
7. Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřízpůsobené)³

V rámci tohoto příspěvku se budeme zabývat především skupinami a, f a g. Přičemž je třeba brát na vědomí, že právě fyzické osoby se zdravotním postižením (dále OZP) nebo sociálním znevýhodněním jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání často velmi dlouho.

S tímto faktem úzce souvisí problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Za dlouhodobě nezaměstnané považujeme osoby, které jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců. Osoby do 25 let, které řadíme do skupiny mladistvých uchazečů o zaměstnání, pokládáme za dlouhodobě nezaměstnané, pokud jsou bez zaměstnání déle než 6 měsíců.⁴ Tato skupina je označována za rizikovou zejména z důvodu poklesu pracovní motivace, ztráty pracovních návyků, nedostatečné kvalifikace nebo obtížné adaptace na nové prostředí. Úspěch znovuzařazení těchto uchazečů na otevřený trh práce závisí na účinné aktivní politice zaměstnanosti – především formou efektivních rekvalifikačních programů, podporou mobility pracovní síly, investicemi v regionech postižených strukturálními změnami, apod. Pokud se podíváme na srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti z roku 2010, vidíme, že Česká republika leží opět pod evropským průměrem. Na příkladu Rakouska je ovšem vidět, že stále existuje prostor pro zlepšení.

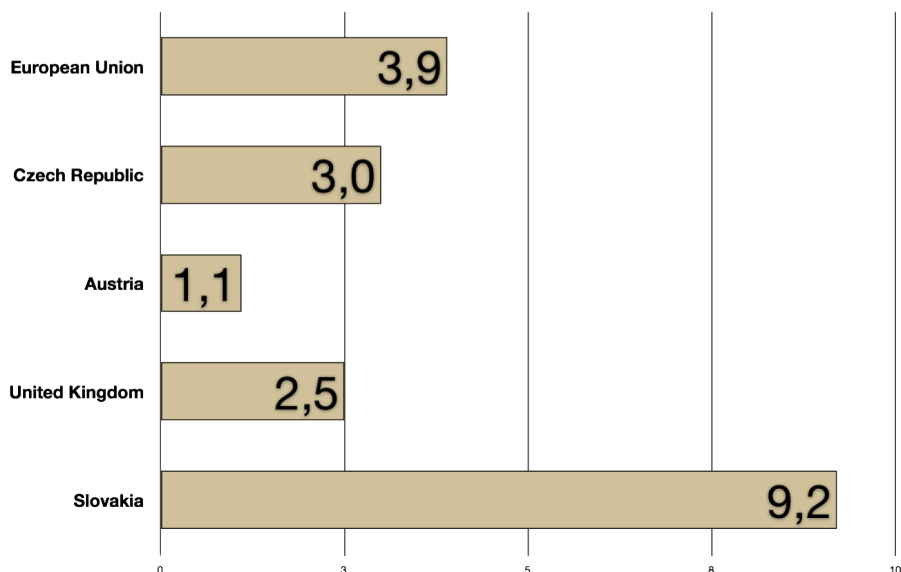
V roce 2010 bylo v České republice zhruba 60 000 nezaměstnaných ze skupiny OZP. Vzhledem k omezenému počtu volných pracovních míst vhodných pro tuto skupinu byl výsledný poměr OZP nezaměstnaných na jedno pracovní místo 14:1.⁵

³ Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

⁴ ŠRÁMEK, Jaroslav. *Rizikové skupiny na trhu práce*. Brno, 2007. 61 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

⁵ Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011–12–19]. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

Dlouhodobá nezaměstnanost 2010



zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat>, grafika: autor

Marginalizace na trhu práce

Problém začlenění marginalizovaných osob na trh práce spočívá nejen v absenci předpokladů uchazečů pro účast na něm, ale i v narušení efektivní alokace tohoto lidského kapitálu v důsledku existence bariér. Faktory ovlivňující marginalizaci OZP dělíme na:

Individuální faktory

Vrozené či získané individuální vlastnosti mají přímý vliv na produktivitu práce. Lidský kapitál je souhrnem individuálních charakteristik odrážejících obecné i specifické schopnosti pracovníku, jejich dovednosti, zkušenosti, motivaci, stupeň adaptability, flexibilitu a tedy celkovou připravenost k pracovnímu výkonu.

Sociální faktory

Sociální faktory vyloučení OZP z trhu práce zahrnují na jedné straně sociální kapitál těchto osob, ale také procesy selekce na trhu práce a institucionální bariéry, které vytváří státní politika pro jejich vstup na trh práce.

Institucionální bariéry

U OZP se projevuje tzv. signalizační efekt. Oficiální označení osoby jako osoby se zdravotním postižením působí pro zaměstnavatele jako signál, že tito lidé nedisponují dostatečným pracovním a osobním kapitálem. OZP v důsledku toho často přijímají horší pozice na trhu práce.

Normativní rámec

Praxe institucí a legislativa týkající se zaměstnávání OZP jsou často příčinou jejich omezeného přístupu k rovným příležitostem na trhu práce. Institucionální rámec je pak určující pro sociální chování aktérů na něm. Vedle samotných OZP pracovníků na něj reagují i zaměstnavatelé a instituce zajišťující regulaci trhu práce.⁶

Empirická zjištění⁷

V námi sledované skupině OZP lze nalézt společné znaky omezující uplatnění na trhu práce. Na základě analýzy (vycházející z předešlého definování omezujících faktorů) této skupiny byly nalezeny především tyto překážky:

- Nedostatečná kvalifikace
- Nižší adaptabilita na nové podmínky
- Nižší vzdělání
- 70 % v manuálních profesích
- Vysoká míra ekonomické neaktivity
- Demotivace

Nástroje politiky zaměstnanosti

Existuje poměrně široká paleta nástrojů k podpoře osob zdravotně postižených. Mezi tyto nástroje patří především:

- Poradenství
- Rekvalifikace
- Pracovní rehabilitace
- Chráněné pracovní místo
- Chráněná pracovní dílna
- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP
- Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

⁶ SÍROVÁTKA, T. 1997a. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masarykova univerzita.

⁷ KOCISOVÁ, Anna; SÍROVÁTKA, Tomáš. *Zaměstnatelnost zdravotně postižených občanů: provázanost neziskového sektoru a státní sféry při zprostředkování zaměstnání*. Brno: [s. n.], 2003. s.

Důkladnému uplatňování těchto nástrojů politiky často brání rozpočtová omezení. Problémem je také přetížení odpovědných pracovníků, což zabraňuje důkladnému a kvalitnímu využití těchto nástrojů. Na tomto místě se nebudeme zabývat jednotlivými nástroji politiky, ale zaměříme se na další možný nástroj určený k podpoře OZP.

Podporované zaměstnání⁸

Podporované zaměstnání dosud není součástí zákona o zaměstnanosti. Jedná se ovšem o rozsáhlý nástroj, který se soustředí na individuálního klienta.

Cílová skupina podporovaného zaměstnání

Služba PZ je určena lidem, jejichž schopnosti získat a zachovat si zaměstnání v běžném pracovním prostředí jsou z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před i po nástupu do práce.

Cíle

- Hlavním cílem PZ je umožnit lidem z cílové skupiny získat a zachovat si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce
- Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, tedy jejich dovednosti potřebné k získání a zachování si práce, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji

Kritéria získané práce

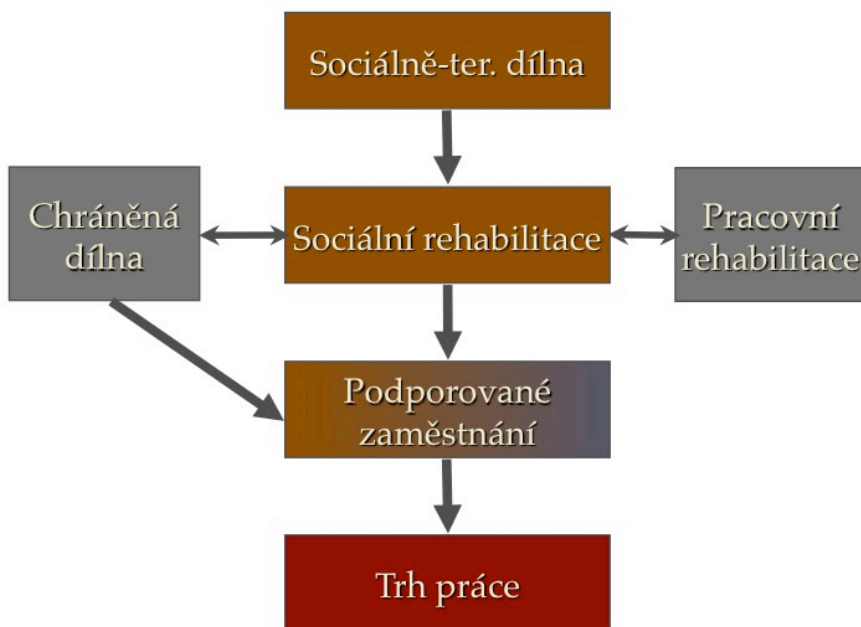
- Pracovní místo je na otevřeném trhu práce
- Práce má stabilní charakter
- Velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby zaměstnance-uživatele PZ
- Druh práce odpovídá potřebám, dovednostem a možnostem zaměstnance-uživatele služeb a současně umožňuje jeho profesní rozvoj
- Zaměstnanec-uživatel PZ pracuje za rovných pracovních podmínek, které odpovídají jeho potřebám i nárokům na vykonávání práce
- Jde o hodnotnou a smysluplnou práci
- Zaměstnanec-uživatel PZ má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění

⁸Česká unie pro podporované zaměstnání [online]. 2011 [cit. 2011–12–19]. Co je PZ?. Dostupné z WWW: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>.

Charakteristiky získané podpory

- Podpora je orientovaná na konkrétního uživatele služeb a na konkrétní pracovní místo/zaměstnavatele
- Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také zachování si zaměstnání. Je poskytována také po uzavření pracovně právního vztahu a i v jiných oblastech než je zvládnutí samotné práce
- Služba je časově omezená a v rámci stanoveného limitu se přizpůsobuje individuálním potřebám zaměstnance – uživatele
- Podporu lze využít opakovaně, pokud je to v zájmu zachování nebo získání nového zaměstnání
- Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti
- Podstatou podpory poskytované v rámci PZ je osobní pomoc, která zahrnuje např. poradenství a individuální konzultace, doprovázení, zastupování, pracovní asistenci apod.
- Součástí podpory je příprava k práci
- Podpora je také orientována na rozvoj přirozené podpory na pracovišti
- Podpora se zaměřuje na zvládnutí dovedností přímo i nepřímo souvisejících s pracovním uplatněním
- V případě potřeby je součástí podpory také koordinace pomoci ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a zachování vhodného zaměstnání
- Podpora je poskytována tak, aby byla pro konkrétního zaměstnance – uživatele služby a jeho pracoviště co nejpřirozenější
- Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je aktuálně nezbytná k dosažení stanoveného cíle
- Podpora dává uživateli služby příležitost k aktivní účasti při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek, stanovování míry podpory apod.
- Způsob poskytování podpory dává uživateli služby příležitost rozhodovat o vlastním pracovním uplatnění (druh práce a místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.)
- Podpora je poskytována prostřednictvím vyškoleného pracovního týmu, který pokrývá potřeby cílové skupiny
- Podpora je poskytována také zaměstnavateli pracovníka-uživatele PZ. Zahrnuje pomoc s administrativou, která souvisí s přijetím uživatele PZ do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, vytvoření podmínek pro přijetí pracovníka-uživatele PZ do pracovního kolektivu, motivace a podpora zaměstnavatele a jeho pracovníků apod.
- V rámci podpory existuje systém sledující spokojenost uživatelů a dalších zájemových skupin

Postavení Podporovaného zaměstnání



zdroj: RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 s. ISBN 978-80-254-9526-1. s. 23

Schéma zachycuje dva systémy pomoci lidem se zdravotním postižením. Hnědou jsou vyznačeny sociální služby, šedou pak nástroje politiky zaměstnanosti. Podporované zaměstnávání by mělo zachycovat prolínání obou systémů. Výsledkem spolupráce by měla být možnost zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce.⁹

SWOT analýza podporovaného zaměstnání ČR

Na závěr jsme využili analýzu SWOT pro zhodnocení situace sociálního podnikání v ČR. Analýza SWOT zjišťuje na základě strategického auditu klíčové silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky, příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats). Základ metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou roz-

⁹RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 s. ISBN 978-80-254-9526-1. s. 23

děleny do 4 výše uvedených základních skupin. Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na jedné straně vůči příležitostem a nebezpečím na straně druhé lze získat nové kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu.¹⁰

Silné stránky

- Individuální přístup
- Důvěrnost
- Vysoká intenzita spolupráce
- Neformálnost
- Tlak na zlepšování (tržní princip)
- Zkušenosti se zavedením v jiných zemích

Slabé stránky

- Nejisté financování neziskových organizací
- Předpoklad motivovaných uchazečů o zaměstnání
- Časová náročnost
- Slabá podpora ze strany státu

Příležitosti

- Zlepšení spolupráce se státními úřady
- Snížení nákladů v důsledku transformace pracovních úřadů
- Snížení míry dlouhodobé nezaměstnanosti
- Využití zkušeností neziskových organizací

Hrozby

- Fluktuace zaměstnanců v neziskových organizacích
- Vyschnutí finančních toků
- Nechoť státu spolupracovat
- Omezení spolupráce neziskových organizací mezi sebou

¹⁰SWOT. In *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 24. 11. 2006, last modified on 6. 12. 2011 [cit. 2011–12–19]. Dostupné z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>.

Zdroje

- *Pokles nezaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011–12–18]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110411.doc>
- Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání
- ŠRÁMEK, Jaroslav. *Rizikové skupiny na trhu práce*. Brno, 2007. 61 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.
- *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2011–12–19]. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.
- SIROVÁTKA, T. 1997a. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- KOCSISOVÁ, Anna; SIROVÁTKA, Tomáš. *Zaměstnatelnost zdravotně postižených občanů: provázanost neziskového sektoru a státní sféry při zprostředkování zaměstnání*. Brno: [s.n.], 2003. s.
- *Česká unie pro podporované zaměstnání* [online]. 2011 [cit. 2011–12–19]. Co je PZ?. Dostupné z WWW: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>
- RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 s. ISBN 978-80-254-9526-1
- SWOT. In *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 24. 11. 2006, last modified on 6. 12. 2011 [cit. 2011–12–19]. Dostupné z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>
- FUCHS, Kamil; TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie : stručný průvodce a cvičebnice*. Vyd. 1. Praha: Ekopress, 2004. 183 s. ISBN 8086119882.
- *Běžný nezaměstnaný stojí stát 109 tisíc Kč* [online]. 2011 [cit. 2011–12–18]. Sociální ekonomika. Dostupné z WWW: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/studie_cena_nezamestanosti_final.pdf.

Bc. Michal Zháněl

ARBEITSLOSIGKEIT UND TERTIÄRSEKTOR

Einleitung

Die Arbeitslosigkeit wird sowohl von der breiten Öffentlichkeit als auch von Ökonomen für ein schwerwiegendes Problem gehalten. Dieses Thema verdient eine große Aufmerksamkeit. Nach der neusten Studie belastet ein Arbeitsloser den Staatshaushalt durchschnittlich mit CZK 109 000.¹ In diesem Betrag sind nicht nur direkte Kosten (Arbeitslosengeld, entgangene Steuereinnahmen, Kranken- und Sozialversicherung), sondern auch indirekte Kosten, die durch geringere Ausgaben der Arbeitslosen entstehen, inbegriffen. Im Rahmen dieses Beitrags behandeln wir hauptsächlich die Problematik der von Arbeitslosigkeit bedrohten Risikogruppen und vor allem dann die Frage der langfristigen Arbeitslosigkeit. Weiter werden wir die Gründe der Marginalisierung bestimmter Gruppen bestimmen und deren Folgen erwähnen. Als eine Möglichkeit des Kampfs mit der langfristigen Arbeitslosigkeit führen wir dann einen Komplex von Dienstleistungen der unterstützten Beschäftigung an. Mit Hilfe der SWOT-Analyse wird dann dieser Komplex von Dienstleistungen bewertet und es werden weitere Möglichkeiten zur Entwicklung dieser Dienstleistungen gezeigt.

Arbeitslosigkeit

In der Wirtschaftstheorie wird für einen Arbeitslosen eine solche Person gehalten, die fähig und bereit ist zu arbeiten, jedoch keine Arbeit finden kann. Die Hauptkennzahl zur Messung der Arbeitslosigkeit ist die Arbeitslosenquote. Die Arbeitslosenquote wird als $n = N/L \cdot 100 \%$ definiert. N drückt die Zahl der Arbeitslosen und L die Gesamtzahl der Erwerbsfähigen aus, die arbeiten oder eine Arbeit suchen. In der Praxis ist diese Messung verhältnismäßig kompliziert. Es gibt mehrere Methoden der Messung der Arbeitslosenquote, wodurch bestimmte Unterschiede in den Statistiken verursacht werden.

Die Wirtschaftspolitik bemüht sich um eine möglichst geringe Arbeitslosenquote. Sie setzt sog. Politik der Vollbeschäftigung durch und bemüht sich um die Erhaltung einer natürlichen Arbeitslosenquote. Die natürliche Arbeitslosenquote bestimmt die höchste haltbare Beschäftigungsquote in Bedingungen, wo die Wirtschaft ihre Leistung optimiert. Es handelt sich jedoch nicht um eine Null-Arbeitslosigkeit. Die Wirtschaftstheorie rechnet mit einer bestimmten Zahl von freiwillig Arbeitslosen. Eine freiwillig arbeitslose Person ist nicht bereit, die Arbeit für den angebotenen Lohn zu

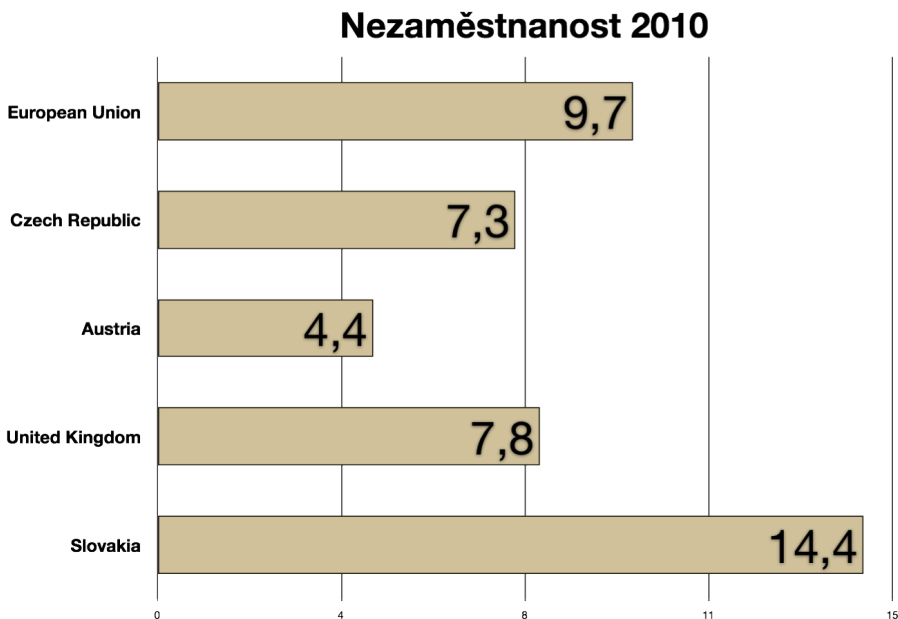
¹ Běžný nezaměstnaný stojí stát 109 tisíc Kč [online]. 2011 [Zugriff am 2011-12-18]. Sociální ekonomika. Zugriff: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/studie_cena_nezamestnanosti_final.pdf

akzeptieren und bevorzugt eine andere Aktivität (z. B. Freizeit). Diese Personen werden nicht in die Statistiken über Arbeitslosigkeit einbezogen.

Arbeitslosigkeit im europäischen Kontext

Die allgemeine Arbeitslosenquote erreichte in der Tschechischen Republik 6,6 %, gegenüber dem 3. Quartal 2010 ist sie um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Aus der langfristigen Sicht handelt es sich um die niedrigste Arbeitslosenquote seit dem 2. Quartal des Jahres 2009². In der folgenden Graphik wird die Arbeitslosenquote in ausgewählten Ländern im Jahr 2010 verglichen. Aus der Graphik ergibt sich, dass die Arbeitslosenquote in der Tschechischen Republik unterhalb dem EU-Durchschnitt liegt. Es ist vor allem dadurch bedingt, dass es in Westeuropa zu einem hohen Anstieg in Folge der Wirtschaftskrise kam und seit der Zeit sich die Arbeitslosenquote auf dem höchsten Niveau hält.

Arbeitslosigkeit 2010



Quelle: <http://ec.europa.eu/eurostat>, Graphik: Autor

²Pokles nezaměstnanosti [online]. 2011 [Zugriff am 2011-12-18]. Tschechisches statistisches Amt. Zugriff: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110411.doc>

Risikogruppen

Bei einer näheren Untersuchung des offenen Arbeitsmarktes lassen sich Gruppen von Personen beobachten, die mit Hinsicht auf ihre soziale oder Lebenssituation für die Arbeitgeber nicht attraktiv sind. Diese Gruppen werden auf dem Arbeitsmarkt in einem bestimmten Maß ignoriert und werden als Risikogruppen bezeichnet. Diese Risikogruppen werden vom Staat unterstützt. Diese Unterstützung bemüht sich um einen Ausgleich des Handicaps auf dem Arbeitsmarkt. Das Ziel dieser Unterstützung ist folgende Steigerung der Attraktivität dieser Gruppen für eventuelle Arbeitgeber. Im Rahmen der tschechischen Legislative sind Risikogruppen der Arbeitssuchenden bestimmt (Gesetz Nr. 435/2004 GBl., § 33). Es sind folgende Gruppen:

1. Behinderte
2. Personen bis zum Alter von 25 Jahren
3. Hochschulabsolventen bis 2 Jahre nach erfolgreichem Studienabschluss, spätestens jedoch bis zum Alter von 30 Jahren
4. Personen über 50 Jahre
5. Ein Kind bis zum Alter von 15 Jahren pflegende Personen
6. Personen, die länger als 6 Monate auf Arbeitssuche sind
7. Personen, die eine besondere Hilfe brauchen (gesellschaftlich unangepasste Personen)³

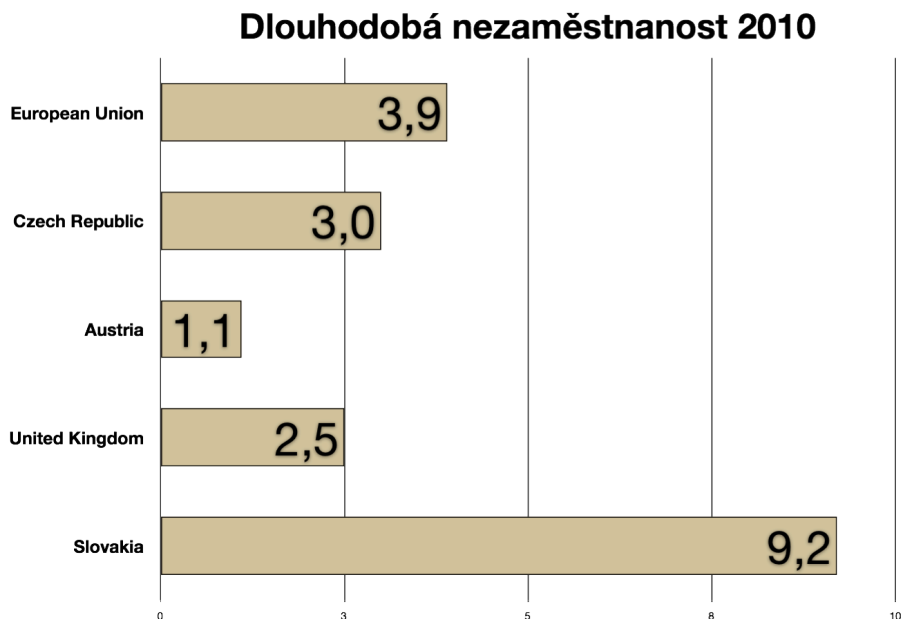
Im Rahmen dieses Beitrags werden wir uns vor allem mit den Gruppen a, f und g beschäftigen. Dabei ist zu beachten, dass gerade Behinderte oder sozial Benachteiligte sehr lange als Arbeitsuchende registriert werden.

Mit dieser Tatsache hängt eng auch das Problem der langfristigen Arbeitslosigkeit zusammen. Für langfristig Arbeitslose werden solche Personen gehalten, die länger als 12 Monate arbeitslos sind. Personen bis zum Alter von 25 Jahren, die in die Gruppe der arbeitssuchenden Jugendlichen gehören, werden für langfristig arbeitslos gehalten, wenn sie länger als 6 Monate arbeitslos sind.⁴ Diese Gruppe wird als Risikogruppe vor allem aufgrund der Verringerung der Arbeitsmotivation, des Verlustes von Arbeitsgewohnheiten, einer unzureichenden Qualifizierung oder problematischer Anpassungsfähigkeit an die neue Umgebung bezeichnet. Der Erfolg einer erneuten Aufnahme dieser Bewerber auf den offenen Arbeitsmarkt hängt von der wirkungsvollen Politik der Beschäftigung ab – vor allem in Form von effizienten Umqualifizierungsprogrammen, Unterstützung der Mobilität der Arbeitskraft, Investitionen in den von strukturellen Veränderungen betroffenen Regionen usw. Sehen wir uns den Vergleich der langfristigen Arbeitslosigkeit von 2010 an, bemerken wir, dass die Tschechische Republik wieder unter dem EU-Durchschnitt liegt. Am Beispiel von Österreich ist jedoch zu sehen, dass es Möglichkeiten zur Verbesserung gibt.

³ Gesetz Nr. 435/2004 GBl., § 33, verstärkte Unterstützung bei Arbeitsvermittlung.

⁴ ŠRÁMEK, Jaroslav. *Rizikové skupiny na trhu práce*. Brno, 2007. 61 s. Bachelor-Arbeit. Masaryk-Universität.

Langfristige Arbeitslosigkeit 2010



Quelle: <http://ec.europa.eu/eurostat>, Graphik: Autor

Im Jahr 2010 gab es in der Tschechischen Republik etwa 60 000 arbeitslose Behinderte. Mit Hinsicht auf die begrenzte Anzahl freier Stellen, die für diese Gruppe geeignet sind, war das Endverhältnis der arbeitslosen Behinderten zu einer Arbeitsstelle 14:1.⁵

Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt

Das Problem der Aufnahme der marginalisierten Personen auf den Arbeitsmarkt besteht nicht nur in der Abwesenheit der Voraussetzungen der Bewerber für die Teilnahme daran, sondern auch in der problematischen effizienten Beschäftigung dieses Humankapitals in Folge der Existenz von Barrieren. Die Faktoren, die die Marginalisierung beeinflussen, werden folgendermaßen aufgeteilt in:

⁵ Český statistický úřad [online]. 2011 [Zugriff am 2011-12-19]. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010. Zugriff: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

Individuelle Faktoren

Angeborene oder erworbene individuelle Eigenschaften haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitsproduktivität. Das Humankapital ist eine Summe von individuellen Charakteristika, die allgemeine und spezifische Fähigkeiten der Arbeitnehmer, ihre Fertigkeiten, Erfahrungen, Motivation, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und damit eine Gesamtvorbereitung auf die Arbeitsleistung spiegeln.

Soziale Faktoren

Soziale Faktoren des Ausschlusses der Behinderten vom Arbeitsmarkt schließen einerseits Sozialkapital dieser Personen, andererseits auch Prozesse der Selektion auf dem Arbeitsmarkt und institutionelle Barrieren ein, die die Staatspolitik für ihre Aufnahme auf den Arbeitsmarkt schafft.

Institutionelle Barrieren

Bei Behinderten zeigt sich ein sog. Signalisierungseffekt. Die offizielle Bezeichnung einer Person als Behinderter wirkt auf die Arbeitgeber als ein Signal, dass diese Menschen über unzureichendes Arbeits- und Personalkapital verfügen. Behinderte nehmen im Zuge dieser Tatsache schlechtere Positionen auf dem Arbeitsmarkt ein.

Normativer Rahmen

Die die Beschäftigung von Behinderten betreffende Praxis von Institutionen und Legislative ist häufig die Ursache ihres beschränkten Zugangs zu den gleichen Gelegenheiten auf dem Arbeitsmarkt. Der institutionelle Rahmen bestimmt dann das soziale Verhalten der Akteure darauf. Neben den behinderten Arbeitnehmern selbst reagieren darauf auch Arbeitgeber und für die Regulierung des Arbeitsmarkts verantwortliche Institutionen.⁶

Empirische Feststellungen⁷

Beider von uns verfolgten Gruppe der Behinderten lassen sich gemeinsame Merkmale feststellen, die ihre Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt beschränken. Aufgrund der Analyse (die von der obigen Bestimmung der beschränkenden Faktoren ausgeht) dieser Gruppe wurden vor allem folgende Hindernisse festgestellt:

- Unzureichende Qualifizierung
- Mangelnde Anpassungsfähigkeit an neue Bedingungen

⁶ SÍROVÁTKA, T. 1997a. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masaryk-Universität.

⁷ KOCSISOVÁ, Anna; SÍROVÁTKA, Tomáš. *Zaměstnatelnost zdravotně postižených občanů: provázanost neziskového sektoru a státní sféry při zprostředkování zaměstnání*. Brno: [s. n.], 2003. S.

- Niedrige Bildung
- 70 % in manuellen Berufen
- Hohes Maß an wirtschaftlicher Nichtaktivität
- Demotivation

Mittel der Politik der Beschäftigung

Es gibt eine verhältnismäßig breite Palette der Mittel zur Unterstützung von Behinderten. Zu diesen Mitteln gehören vor allem:

- Beratung
- Umqualifizierung
- Arbeitsrehabilitation
- Geschützte Arbeitsstelle
- Geschützte Werkstatt
- Beitrag zur Unterstützung der Beschäftigung von Behinderten
- Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung von Behinderten

Budgetbeschränkungen sind ein häufiger Grund dafür, dass diese Mittel der Politik nicht konsequent angewendet werden. Ein Problem stellt auch die Überforderung der verantwortlichen Mitarbeiter dar, was eine gründliche und hochwertige Nutzung dieser Mittel verhindert. An dieser Stelle werden wir uns nicht mit den einzelnen Mitteln der Politik befassen, sondern wir orientieren uns auf ein weiteres mögliches Mittel, das zur Unterstützung der Behinderten bestimmt ist.

Unterstützte Jobs⁸

Unterstützte Jobs sind bislang kein Bestandteil des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung. Es handelt sich jedoch um ein weitreichendes Mittel, das sich auf den individuellen Klienten konzentriert.

Zielgruppe für unterstützte Jobs

Die Dienstleistung der unterstützten Jobs ist für Leute bestimmt, deren Fähigkeiten eine Arbeit zu erhalten und zu halten in der normalen Arbeitsumgebung aus verschiedenen Gründen so beeinträchtigt sind, dass sie eine individuelle, langfristige und durchlaufende Unterstützung vor dem Antritt der neuen Stelle und danach brauchen.

⁸Česká unie pro podporované zaměstnání [online]. 2011 [Zugriff am 2011-12-19]. Co je PZ?. Zugriff: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>.

Ziele

- Das Hauptziel der unterstützten Jobs besteht darin, den Leuten aus dieser Zielgruppe zu ermöglichen, eine geeignete Stelle auf dem offenen Arbeitsmarkt zu erhalten und zu halten
- Gleichzeitig soll das Maß an Selbständigkeit der Nutzer der Dienstleistung, also ihre Fähigkeit die Stelle zu erhalten und zu halten erhöht werden und ihre Arbeitsgewohnheiten und Motivation zu einer weiteren Berufsentwicklung gestärkt werden

Kriterien der erhaltenen Stelle

- Die Arbeitsstelle ist auf dem offenen Arbeitsmarkt
- Die Arbeit weist einen stabilen Charakter auf
- Die Arbeitszeit berücksichtigt die spezifischen Bedürfnisse des Arbeitnehmers – Nutzers des unterstützten Jobs
- Die Arbeit entspricht den Bedürfnissen, Fertigkeiten und Möglichkeiten des Arbeitnehmers – Nutzers des unterstützten Jobs und ermöglicht gleichzeitig seine Berufsentwicklung
- Der Arbeitnehmer – Nutzer des unterstützten Jobs arbeitet zu solchen Arbeitsbedingungen, die seinen Bedürfnissen und Anforderungen auf die Arbeitsleistung entsprechen
- Es geht um eine hochwertige und sinnvolle Arbeit
- Der Arbeitnehmer – Nutzer des unterstützten Jobs hat in seiner Arbeitsstelle die Möglichkeit einer nicht nur beruflichen, sondern auch sozialen Durchsetzung

Charakteristika der erhaltenen Unterstützung

- Die Unterstützung ist auf den konkreten Nutzer der Dienstleistung und auf die konkrete Arbeitsstelle / den konkreten Arbeitgeber orientiert
- Die Unterstützung ist kontinuierlich, d.h. sie verfolgt nicht nur die Erhaltung, sondern auch die Haltung der Stelle. Sie wird auch nach Abschluss eines arbeitsrechtlichen Vertrags und auch in anderen Gebieten bereitgestellt als die Meisterung der Arbeit selbst
- Die Dienstleistung ist zeitlich begrenzt und passt sich im Rahmen des bestimmten Limits an individuelle Bedürfnisse des Arbeitnehmers – Nutzers an
- Die Unterstützung kann wiederholt genutzt werden, falls es im Interesse des Haltens oder Erhaltens einer neuen Stelle ist
- Für ein übliches Mittel der Unterstützung wird die direkt am Arbeitsplatz geleistete Unterstützung gehalten

- Die im Rahmen des unterstützten Jobs geleistete Unterstützung besteht in persönlicher Hilfe, die z. B. Beratung und individuelle Konsultationen, Begleitung, Vertretung, Arbeitsassistenten u. Ä. einschließt
 - Einen Bestandteil der Unterstützung bildet die Vorbereitung auf die Arbeit
 - Die Unterstützung orientiert sich auch auf die Entwicklung der natürlichen Unterstützung am Arbeitsplatz
 - Die Unterstützung orientiert sich auf die Beherrschung der Fertigkeiten, die direkt oder auch indirekt mit der Durchsetzung in der Arbeitswelt zusammenhängen
 - Im Bedarfsfall bildet einen Bestandteil der Unterstützung auch eine Koordinierung von der Familienhilfe und von weiteren anschließenden Dienstleistungen, die das Erhalten und Halten einer passenden Arbeitsstelle beeinflussen können
 - Die Unterstützung wird so geleistet, dass sie für jeden konkreten Arbeitnehmer – Nutzer der Dienstleistung und seine Arbeitsstelle möglichst natürlich ist
 - Es werden solche Unterstützungsaktivitäten geleistet, die zum Erreichen des bestimmten Ziels aktuell nötig sind
 - Die Unterstützung stellt für den Nutzer der Dienstleistung die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme bei der Jobsuche, Verhandlung über Arbeitsbedingungen, Bestimmung des Umfangs der Unterstützung usw. dar
 - Die Methode der Leistung der Unterstützung bietet dem Nutzer der Dienstleistung die Gelegenheit, über seine eigene Durchsetzung in der Arbeitswelt zu entscheiden (Art der Arbeit und Ort der Arbeitsleistung, Arbeitszeit usw.)
 - Die Unterstützung wird mit Hilfe eines geschulten Arbeitsteams geleistet, das den Bedürfnissen der Zielgruppe entspricht
 - Die Unterstützung wird auch dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers – Nutzers geleistet. Die Unterstützung schließt auch Hilfe mit administrativen Schritten ein, die mit der Einstellung des Nutzers, mit der Regelung der Arbeitsstelle und des Arbeitsbereichs, der Schaffung der Bedingungen zur Einstellung des Arbeitnehmers – Nutzers, Motivation und Unterstützung des Arbeitgebers und seiner Mitarbeiter zusammenhängen
 - Im Rahmen der Unterstützung gibt es ein System, das die Zufriedenheit der Nutzer und der weiteren Interessengruppen verfolgt

Stellung der unterstützten Jobs

Sociálně-ter. dílna = Soziatherapeutische Werkstatt

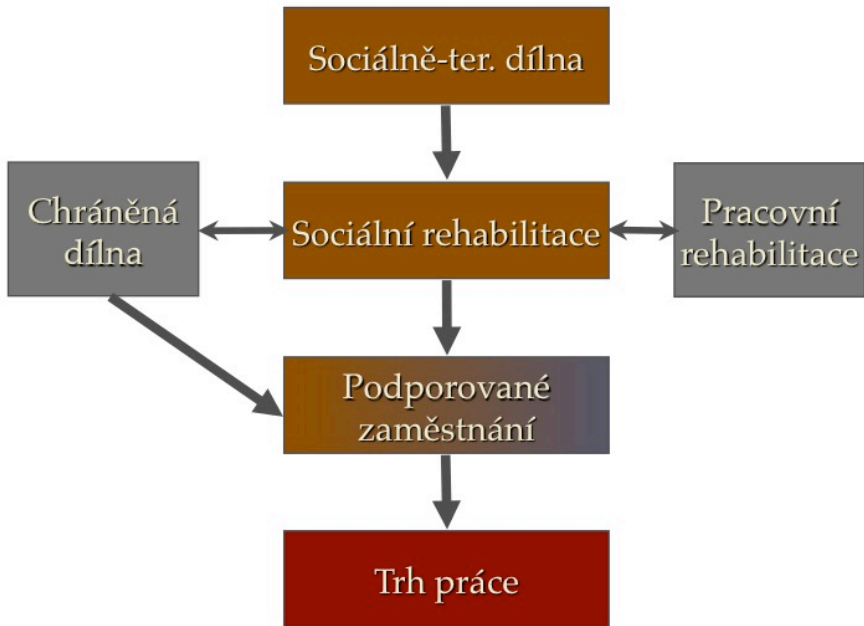
Chráněná dílna = Geschützte Werkstatt

Sociální rehabilitace = Soziale Rehabilitation

Pracovní rehabilitace = Arbeitsrehabilitation

Podporované zaměstnání = Unterstützte Jobs

Trh práce = Arbeitsmarkt



Quelle: RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 S. ISBN 978-80-254-9526-1. S. 23

Das Schema beschreibt zwei Systeme der Behindertenhilfe. Braun sind soziale Dienstleistungen, grau dann die Mittel der Politik der Beschäftigung gekennzeichnet. Unterstützte Jobs sollten die Durchdringung beider Systeme darstellen. Das Ergebnis der Zusammenarbeit sollte die Möglichkeit sein, behinderte Personen auf dem offenen Arbeitsmarkt einzustellen.⁹

SWOT-Analyse für unterstützte Jobs in der Tschechischen Republik

Zum Schluss wurde für die Bewertung der Situation des sozialen Unternehmens in der Tschechischen Republik die SWOT-Analyse genutzt. Die SWOT-Analyse stellt aufgrund des strategischen Audits Stärken (Strengths) und Schwächen (Weaknesses), Chancen (Opportunities) und Gefahren (Threats) fest. Diese Methode besteht in der Klassifizierung und Bewertung der einzelnen Faktoren, die in die vier oben genannten Gruppen aufgeteilt sind. Durch die gegenseitige Interaktion der Faktoren

⁹RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 S. ISBN 978-80-254-9526-1. S. 23

der Stärken und Schwächen einerseits gegenüber Chancen und Gefahren andererseits lassen sich neue qualitative Informationen gewinnen, die das Niveau ihrer gegenseitigen Interaktion charakterisieren und bewerten.¹⁰

Stärken

- Individueller Zugang
- Vertrauen
- Sehr intensive Zusammenarbeit
- Informeller Umgang
- Druck auf Verbesserung (Marktprinzip)
- Erfahrungen mit der Einführung in anderen Ländern

Schwächen

- Unsichere Finanzierung der gemeinnützigen Organisationen
- Voraussetzung sind motivierte Bewerber
- Zeitaufwand
- Schwache Unterstützung vom Staat

Chancen

- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Staatsbehörden
- Senkung der Kosten im Zuge der Umwandlung der Arbeitsämter
- Senkung der langfristigen Arbeitslosigkeit
- Nutzung von Erfahrungen der gemeinnützigen Organisationen

Gefahren

- Fluktuation der Arbeitnehmer in gemeinnützigen Organisationen
- Finanzielle Austrocknung
- Keine Bereitschaft des Staates zusammenzuarbeiten
- Beschränkte Zusammenarbeit der gemeinnützigen Organisationen untereinander

¹⁰SWOT. In *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 24. 11. 2006, last modified on 6. 12. 2011 [Zugriff am 2011-12-19]. Zugriff: <http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>.

Quellen

1. *Pokles nezaměstnanosti* [online]. 2011 [Zugriff am 2011–12–18]. Tschechisches statistisches Amt. Zugriff: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110411.doc>
2. Gesetz Nr. 435/2004 GBl., § 33, verstärkte Unterstützung bei Arbeitsvermittlung
3. ŠRÁMEK, Jaroslav. *Rizikové skupiny na trhu práce*. Brno, 2007. 61 S. Bachelor-Arbeit. Masaryk-Universität.
4. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [Zugriff am 2011–12--19]. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010*. Zugriff: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.
5. SIROVÁTKA, T. 1997a. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masaryk-Universität.
6. KOCŠISOVÁ, Anna; SIROVÁTKA, Tomáš. *Zaměstnatelnost zdravotně postižených občanů: provázanost neziskového sektoru a státní sféry při zprostředkování zaměstnání*. Brno: [s.n.], 2003. s.
7. *Česká unie pro podporované zaměstnání* [online]. 2011 [Zugriff am 2011–12–19]. Co je PZ?. Zugriff: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>
8. RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 71 S. ISBN 978-80-254-9526-1
9. SWOT. In *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikipedia Foundation, 24. 11. 2006, last modified on 6. 12. 2011 [Zugriff am 2011–12–19]. Zugriff: <http://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>
10. FUCHS, Kamil; TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie: stručný průvodce a cvičebnice*. 1. Ausgabe Praha: Ekopress, 2004. 183 S. ISBN 8086119882.
11. *Běžný nezaměstnaný stojí stát 109 tisíc Kč* [online]. 2011 [Zugriff am 2011–12–18]. Sociální ekonomika. Zugriff: http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Pdf/studie_cena_nezamestanosti_final.pdf.

Ruth Simsa, Christian Schober, Doris Schober

NEZISKOVÉ ORGANIZACE V OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB. VÝZNAM, RÁMCOVÉ PODMÍNKY, PERSPEKTIVY

Výňatek ze studie na zakázku Spolkové pracovní skupiny „Charitativní činnost“

Vedoucí projektu:

a. o. Univ.-Prof. Dr. Ruth Simsa

Zpracování projektu:

Dr. Mag. Christian Schober

Mag. Doris Schober

listopad 2004

Perspektivy do budoucnosti pro neziskové organizace pracující v oblasti sociálních služeb

Demografický vývoj

Podle prognóz bude počet obyvatel celkově neustále růst a po roce 2030 opět pomalu klesat. Drasticky naroste především počet starších a hlavně dlouhověkých obyvatel. Počet 65 až 79letých vzroste do roku 2035 o 68,5 % (oproti roku 2000) a poté opět lehce poklesne. Věková skupina 80letých a starších osob vzroste do roku 2050 o 215,9 % (oproti roku 2000).

Tento drastický nárůst osob závislých na péči jiné osoby si žádá včasná opatření, aby bylo jednak možné pokrýt zvýšenou poptávku a na druhé straně udržet náklady pod kontrolou. Bez dodatečných zdrojů financování by v budoucnosti muselo dojít ke škrtům co se kvality či výkonů týče. Abychom již dnes předcházeli tomuto nebezpečí a zamezili zhroucení systému péče, musíme se dát cestou proaktivních strategií.

Zástupce jedné z organizací nám sdělil: „*Myslím si, že potřeba péče giganticky naroste. Budeme muset více rozlišovat. Budeme muset oslovit ty skupiny zákazníků, které nedostávají žádnou finanční podporu. Musíme činit rozdíly a nenabízet všem to stejné. Z koláče samoplátců budeme muset ukrojit více, protože můžeme vycházet z toho, že podíl veřejného sektoru se sníží, protože trh bude růst.*“ I veřejný sektor si je vědom této problematiky: „*Jsou to všechno tři oblasti, kde demografický vývoj hovoří jasně. (...) Je nutné, aby všichni zúčastnění nositelé nákladů změnili způsob myšlení. Normální navýšení prostředků o 2–3 % nebude dostačující, protože neexistuje potenciál úspor v dostatečné míře. Máme kolektivní smlouvu, Spolkové pracovní skupiny a další věci,*

které se k tomu přidají, takže se musí pevně definovat finanční rámec s mírou růstu, jinak nebude možné normálně pracovat. Alternativou je zhoršení kvality. A o to myslím nikdo nestojí.“

Úbytek neformální péče

Situaci navíc pravděpodobně ztíží úbytek neformální péče. Vzhledem k demografickému vývoji a vývoji sociální struktury stojí proti sobě zvýšená potřeba péče a pravděpodobný klesající potenciál neformální péče (Badelt, Holzmann-Jenkins et al. 1997). Pokud nedojde k navýšení finančních prostředků, projeví se to rovněž negativně na zajištění osob závislých na péči jiné osoby. Politické stanovisko, které se řídí ekonomickými principy, sází v první řadě na zesílenou podporu oblasti neformální péče, aby se její úbytek udržel v rozumné míře. Chceme-li motivovat a aktivovat rodinné příslušníky a soukromé pomocníky, musíme jim poskytnout více informací. Zápočet doby strávené péčí o osoby blízké jako doby trvání pojištění může být například opatřením tohoto typu. Na druhé straně se musí podporovat budování mobilních pečovatelských a ošetrovatelských služeb a také částečně stacionárních služeb oproti nákladnější stacionární péči.

K ne nepodstatnému podílu úspor nákladů mobilních nebo částečně stacionárních nabídek dochází tak, že se současně zvyšuje míra neformální péče. Při úpravě profesionálních nabídek je mít třeba neustále na paměti jejich dopad na privátní sféru, tzn. provázání profesionální a soukromé péče (Zacher 2003).

Ozývají se ovšem i kritické hlasy, které mluví na ekonomické úrovni o neefektivnosti. Schneider a Österle (Schneider and Österle 2003) kritizují například aktuální politiku v oblasti péče, která klade jak rétoricky tak i prakticky velký důraz na neformální péči. Argumentují tím, že náklady na neformální péči, která se financuje ze soukromých zdrojů, jsou značné. I zaměstnavatelům vznikají náklady díky zvýšené fluktuaci a absentérství. Politiky požadovaná stabilizace nebo nárůst neformální péče by tak celohospodářsky mohl být strategií, která nepřinese požadovanou minimalizaci nákladů.

Strategie posílení příp. zachování neformální péče musí tedy vždy zohledňovat fakt, že nesmí dojít k přílišným nežádoucím vedlejším efektům. Sledování ekonomičnosti v oblasti péče musí být proto vždy být vzájemnou souhrou mezi formální a neformální péčí a nesmí být nikdy jednostranné.

Nonstop péče

Výzvu do budoucnosti bude znamenat adekvátní reakce na vzrůstající nabídku forem nonstop péče. V současné době není v Rakousku možné získat v rámci mobilní sociální služby 24hodinovou péči. Jiné, zahraniční organizace s nižší úrovní mezd však tuto službu nabízí.

Dotázání zástupci neziskových organizací a veřejného sektoru si jsou zajedno v tom, že tuto nabídku nelze v současné době v Rakousku zaplatit. Zástupce jedné z neziskových organizací nám k tomuto tématu řekl: *„To je přesně ono. V Rakousku nenajdete nikoho, kdy by vám za tuto cenu 24hodinovou péči poskytl.“*

Zástupkyně veřejného sektoru míní: *„To nemůže žádná spolková země zaplatit.“*

Zástupce jedné neziskové organizace zdůraznil mj. také stále častější přání starších obyvatel, aby mohli zůstat delší dobu doma: *„Poptávka je stále větší. Známe všechny studie ohledně demografického vývoje. Známe studie ohledně změny způsobu života ve stáří. Lidé dnes nechodí od určitého věku do domova pro seniory, ale pokouší se zůstat v soukromém prostředí.“*

Oddělování zdravotní a sociální oblasti

Za problematické se rovněž často považuje „uměle vyvolané“ oddělování zdravotní a sociální oblasti, protože pro mnoho organizací poskytujících tyto služby je mj. zčásti velmi obtížné rozlišit, do jaké oblasti kompetencí patří. Zástupkyně jedné z neziskových organizací popisuje: *„Zákazník už není typicky takovým či takovým zákazníkem. Často je multimorbidní, a jedním akutním problémem spadá do zdravotní a jiným do sociální oblasti.“*

Přitom z ekonomického pohledu existují mezi oběma oblastmi synergické účinky. Zástupce jedné z neziskových organizací nám k tomuto tématu řekl: *„Zde jsou potenciály úspory, sociální a zdravotní oblast se musí považovat za jeden celek.“* Zástupkyně jedné z neziskových organizací zdůraznila, že podle jejího názoru je k dispozici dostatek finančních prostředků, ale jejich rozdělení není optimální: *„Jsme toho názoru, že v systému je dost peněz, ale že by se daly lépe využít. Ve zdravotní oblasti, ve které pracuji, mě bolí u srdce, když vidím, že pacient jede do nemocnice kvůli výměně obvazu, která netrvá ani 10 minut. Je otázkou, jestli si to dlouhodobě můžeme dovolit. Při ošetření doma musí pacient zaplatit za domácí péči. Toto umělé oddělování podpory, financování a organizací je šílené. Myslím si, že právě v dnešní době by přece mělo být možné, ať už se jedná o kraj, okres, obci nebo soukromé osoby, tyto oblasti lépe zkoordinovat. Zástupkyně veřejného sektoru míní: „Měl by existovat komplexní přístup k problematice. Izolované myšlení je neekonomické a neprospívá občanům. To je ale můj soukromý názor.“*

Celostátní úpravy versus úpravy v jednotlivých spolkových zemích

Oblast péče a ošetřování starších občanů spadá z větší části do kompetencí jednotlivých spolkových zemí. V celkovém počtu devíti spolkových zemí v Rakousku to vede k džungli zákonů a směrnic. Nabízí se otázka, jestli má v tak malé zemi jakou je Rakousko takový postup smysl. Výsledky šetření jasně ukazují, že tato heterogenní struktura není smysluplná.

Především zástupci neziskových organizací **kritizují heterogenitu úprav a kompetencí v této oblasti**. Zástupkyně jedné z neziskových organizací nám k tomuto tématu řekla: „*Pohybujeme se mezi odpovědností celé země a odpovědností jednotlivých spolkových zemí.*“ Jiný zástupce jedné z neziskových organizací se velmi přimlouvá za jednotné úpravy: „*Do budoucna potřebujeme systém, který bude platit v celém Rakousku. Není udržitelný takový stav, že domácí pečovatel získá vzdělání v jedné spolkové zemi a v jiné pracovat nesmí. Existuje mnoho případů, kdy federalismus extrémně ochromuje vývoj. Přeji si, aby se posílila státní kompetence a aby existovaly úpravy platné v celé spolkové republice. To by vedlo také k tomu, že by se v organizacích dalo pracovat levněji. Pokud bude ve všech spolkových zemích podobný systém finanční podpory, dají se zdroje rozdělit a měnit. (...) Federalismus musí dostat rozumný rámec.*“ Jiný zástupce jedné z organizací si rovněž stěžuje na heterogenitu úprav v Rakousku: „*Všeobecně a právě v této oblasti mi není jasné, proč máme v Rakousku tolik různých úprav.*“

Zástupci organizací velmi silně kritizují rovněž různé úpravy týkající se **příspěvků klientů**. Ať už příspěvky klientů tak i příspěvky jejich rodinných příslušníků se zem od země podstatně liší. Zástupce jedné z neziskových organizací nám k tomuto tématu řekl: „*V maličké zemi Rakousku panuje totální chaos a je v podstatě jen náhoda, jestli se narodím ve Vídni a využiji mobilních služeb zde a připlatím si za ně jen velmi málo nebo ve Štýrsku, kde zaplatím 50 % celkových nákladů.*“

Protože existují paralelně **různé typy vzdělání**, může dojít i k tak paradoxní situaci, že někdo, kdo získá vzdělání v jedné spolkové zemi, není dostatečně kvalifikovaný pro práci v jiné spolkové zemi. Zástupce jedné z neziskových organizací ve Vídni řekl: „*V současné době jsou vnitrostátní problémy stále velmi závažné. Když pomyslím na to, že dolnorakouský domácí pečovatel pořád ještě nesmí pracovat ve Vídni, pak se musím ptát, jestli jsou lidé v Dolním Rakousku jiní.*“ I v Korutanech se hovoří o neuspokojivé situaci, protože neexistují žádné zákonné úpravy pro vzdělání domácích pečovatelů a tím dochází k problémům při uznání kvalifikace v jiných spolkových zemích.

Dalším problémem je **špatná spolupráce mezi jednotlivými spolkovými zeměmi**. Neziskové organizace by si přály lepší spolupráci, vidí ale překážky na straně veřejného sektoru. Ve Štýrsku existují například problémy v oblasti hranic mezi jednotlivými spolkovými zeměmi: „*Např. Mariazell představuje jednu z takových problematických oblastí. Sousední spolkovou zemí je Dolní Rakousko. Mezi oběma zeměmi neexistuje žádná dohoda. Řekli jsme, že by bylo žádoucí, aby obce Annaberg a Mitterbach spadaly pod oblast Mariazell. To by bylo ideální vzhledem k obyvatelům. Ale ztroskotalo to na vůli obou zemí. Štýrsko prohlásilo, že nedostaneme příspěvky, když budeme poskytovat péči lidem z jiné spolkové země. Za tyto odpracované hodiny si tedy nemůžeme nárokovat příspěvky spolkové země. To je velmi krátkozraké.*“

Současně se ale také stále objevují **obavy z vyrovnání rozdílů směrem dolů**: „*Pokud budou existovat jednotné standardy mezi státem a jednotlivými spolkovými zeměmi, potom musí stále existovat možnost, abychom se zlepšili, protože si nemyslíme, že našich standardů mohou docílit všechny ostatní země v EU. Pro nás je velmi důležité,*

aby naše úroveň nešla dolů. Léta jsme na ní pracovali a můžeme teď skutečně ukázat, co umíme, můžeme být spokojení a na tomto základě dále stavět. To by nebylo možné, kdyby nás státní nebo evropská úprava dostala o několik let zpět.“

Jaký personál by měl pracovat v oblasti sociálních služeb?

V průběhu šetření se ukázalo, že existují různé názory ohledně **různých profesních skupin**. Zatímco se část dotazovaných zasazuje o to, aby v oblasti sociálních služeb pracovali častěji diplomovaní zaměstnanci, požaduje další část redukci podílu diplomovaného personálu.

Zástupkyně veřejného sektoru zdůrazňuje rostoucí poptávku po domácích pečovateli: *„Bude také nutné motivovat lidi, aby šli do pečovatelských služeb. (...) Nemůžeme mít jen samé vedoucí, ale potřebujeme rovněž lidi, kteří budou pracovat.“* Obává se ale protestů diplomovaného personálu: *„Atmosféra houstne a já si myslím, že důvodem je to, že diplomovaní pracovníci jsou totálně proti tomu.“* V Horním Rakousku například až do roku 2002 nebyli žádni domácí pečovatelé, přičemž tuto situaci neziskové organizace komentují skepticky. Zástupkyně jedné z neziskových organizací vyjadřuje své obavy: *„Netroufám si odhadnout, jestli to opravdu bude levnější. V současné době mám spíše dojem, že se tak vychovávají levné pracovní síly na úklidové práce.“*

A dále: *„Právě odstupňování poskytování příspěvků na ošetřování je v této oblasti nazíráno velmi funkčně a my říkáme, že nezáleží na tom, jestli se zákazník dokáže sám napít nebo ne, ale že jde přece také o jeho kognitivní schopnosti, aby věděl, že by se měl napít, a to vyžaduje častěji větší angažmá pečovatele než činnost samotná. V tomto ohledu dochází neustále k diskuzím.“*

Zástupce jedné z neziskových organizací informuje rovněž o tom, *„že mezi zařazením do určitého stupně závislosti na péči jiné osoby a anamnézou je v mnoha ohledech obrovský rozdíl.“* Referuje o tom, že klienti bývají často zařazeni do nižších skupin závislosti, než je ve skutečnosti nutné. To vede k tomu, že organizace dostane zapláceno méně, než skutečně poskytne: *„Tady to skřípe. Idea úspor tak jde nakonec k tíži zaměstnanců, protože u mě mají stupeň závislosti 2 a ve skutečnosti jsou klienti ve stupni 4, takže ode mě dostanou také ohodnocení za péči a ošetřování stupně 4 a neřeknu jim ‚máte smůlu‘. Ale zapláceno za to dostanu podstatně méně. Když to ale nedostanu zapláceno, tak musím mít méně personálu. (...) To ví všechna odborná oddělení. Ale říkají jen: ‚to je politické rozhodnutí‘.“*

Chybějící provozně hospodářské know-how veřejného sektoru a/nebo neziskových organizací?

Jak zástupci neziskových organizací, tak také zástupci veřejného sektoru neustále poukazují částečně přímo, částečně nepřímo na chybějící provozně hospodářské

know-how a ekonomické myšlení, přičemž zde obě strany kritizují především nedostatky druhé strany.

Zástupce jedné z neziskových organizací kritizuje veřejný sektor, že jedná bez vědomí následků. Zákony se například často vydávají bez propočtu finančních důsledků. Zatímco dle jeho názoru může vývoj výrobků fungovat jen tehdy, když se nejdříve sejdou k poradě všichni zúčastnění experti a teprve potom se jedná, funguje systém veřejného sektoru naopak. Odborná oddělení jednají ve smyslu jejich specializace, téměř ale nezohledňují důsledky mimo svou oblast.

Takže důsledky jednání v oblastech, které se jich netýkají, ignorují. Neziskovým organizacím poskytujícím sociální služby to působí problémy. Vyšší kvality má být např. dosaženo bez dostatku financí, nebo existují protichůdné požadavky, kterým nelze současně dostát.

I veřejný sektor sám přiznává, že by častější zaměstnávání personálu s ekonomickými znalostmi bylo smysluplné. V Horním Rakousku se například mluví o plánovaném zavedení paušálních nepřímých nákladů pro neziskové organizace a jedna ze zástupkyň veřejného sektoru říká, že různé organizace požadují úhradu různých nákladů. Podotýká, že: *„Naším problémem je to, že v našem sociálním odboru jsme na tom tak špatně, že nemáme ani ekonomy, kteří by to mohli odpovídajícím způsobem ověřit.“* Zástupce veřejného sektoru z Vídně mluví v této souvislosti také o problémech veřejného sektoru při kontrole účetních rozvah. *„Můžeme se jen nejasně dohadovat, jaká je skutečná finanční situace poskytovatele služby. To souvisí samozřejmě s tím, že to neumíme. Že to neumíme souvisí s tím, že to neděláme. Ve veřejném sektoru nikdo nebilancuje a odkud mají přijít lidé, kteří umí číst a interpretovat účetní rozvahy.“* To se ale brzy minimálně ve Vídni změní díky sociálnímu fondu Fonds Soziales Wien, neboť ten bilancuje a tak je konfrontován s podobnými otázkami jako organizace poskytující sociální služby.

Obtížné měření výkonů

Těžkým, ale také důležitým tématem v šetřené oblasti je **měření výkonů**. V oblasti péče a ošetřování seniorů ho lze mj. ze dvou důvodů označit za problematické:

1. Služby jako takové lze měřit jen obtížně
2. Týká se jednak politické, jednak podnikatelské strany

Služby jsou charakteristické tím, že mají nemateriální charakter (Bieberstein 2001 viz str. 28). To podstatně znesnadňuje **operacionalizaci a měření cílů příp. výkonů**. Péče je nadto speciální službou. Většinou se poskytuje v situacích, ve kterých není možné klidné, rozsáhlé srovnání nabídky služeb. Dále lze péči ještě obtížněji operacionalizovat. Herman/Heimovics (Herman and Heimovics 1994 viz str. 89) píší například o problémech s kritérii typu „treating clients with dignity“ nebo „helping to put clients on the road to self-esteem“, protože se dají jen obtížně kvantitativně měřit.

Kromě toho závisí úspěch služby také na chování příjemce služby (Horak, Matul et al. 2002 viz str. 614f), které lze vyjádřit těmito aspekty:

- Přítomnost osoby v místě, ve kterém se služba poskytuje
- Schopnost integrace příp. ochota spolupracovat
- Projev vlastní aktivity příp. strpení aktivit ze strany poskytovatele služby

Zákazníci se tak stávají „externím faktorem“, bez jehož přítomnosti a chování by k produktu jako procesu a výsledku aktivit nikdy nedošlo (Scheuch 2002 viz str. 12). V oblasti péče o seniory nejsou zákazníci často schopni se na některých činnostech podílet.

Dále chybí zákazníkům většinou možnosti srovnání, co se kvality péče týče, takže ji ani tehdy, když by toho byli ještě duševně schopní, nakonec nemohou posoudit. Problematické jsou i případy, kdy si zákazník přeje určitý výkon nebo kvalitu, kterou mu pečovatelé také teoreticky mohou splnit, ale zákon je zakazuje. Zákazník nechápe, proč nechťejí vyhovět jeho požadavkům. Jako příklad by se dala uvést změna kompetencí v oblasti domácí péče ve Vídni. Díky zákonným úpravám nesmí pracovníci v oblasti domácí péče provádět výkony, které dříve běžně prováděli. Od té doby jsou vázáni primárně na služby v domácnosti a veškerá pečovatelská opatření musí přenechat pečovatelskému personálu. To vedlo samozřejmě k iritaci nejen zákazníků, ale i pracovníků. Především nutnost využití více služeb a tedy více osob snižuje možnost budování pevných vztahů mezi zákazníky a pracovníky.

Kromě toho se **měření výkonu provádí nejen na straně veřejného sektoru, ale rovněž interně**. Veřejný sektor vyvinul sekundární struktury k měření výkonů, aby překonal obtíže s operacionalizací výkonů. Vyžaduje a kontroluje se především velmi obsažná a podrobná dokumentace péče a zčásti uměle vykonstruovaný systém ukazatelů. To má často za následek neekonomičnost procesů, protože se prostředky vynakládají na správní agendu a ne k dobru zákazníků. Organizace musí tedy kromě vlastních systémů měření výkonů vést další dokumentaci, která slouží pouze účelům veřejného sektoru.

To má sice tu výhodu, že lze snadněji odhalit potenciály, zároveň se ale dokumentace provádí dvakrát. Měření výkonů veřejného sektoru samozřejmě nemůže nahradit interní měření výkonu. Intenzivnější spolupráce a sjednocení dokumentace by však bylo smysluplné. Nadto dochází opět i na této úrovni díky různým požadavkům v jednotlivých spolkových zemích k ne hospodárnostem, protože poskytovatelé služeb s působností ve více spolkových zemích musí implementovat více systémů paralelně.

Mezinárodní konkurence

Téma mezinárodní konkurence a vlivu evropských směrnic a rámcových podmínek na šetřenou oblast nebylo v rozhovorech tematizováno. Ani zástupci veřejného sektoru ani zástupci neziskových organizací nevidí v tomto směru v blízké ani delší budoucnosti potřebu diskuze. V Německu již na trh pronikají pečovatelské služby s cílem

zisku a dělají konkurenci tradičním charitativním organizacím. Zatímco jsou poskytovatelé služeb z neziskových organizací minimálně částečně odkázáni na podporu státu, spolkové země nebo města, jednají soukromí poskytovatelé nezávisle na politických rozhodnutích. Odborníci vychází z toho, že se v příštích letech spirála tlaku na efektivitu a náklady bude točit stále rychleji. Organizace orientované na zisk s často finančně silnými koncerny v pozadí si v těchto podmínkách mohou rychle vydobýt pozici na trhu v lukrativních tržních segmentech. Neziskovým organizacím a veřejnému sektoru zůstanou finančně zatížené problémové oblasti.

Výchozí body proaktivních strategií

Ze zmíněných témat budoucnosti lze souhrnem uvést následující body proaktivních strategií, na kterých je nutné začít pracovat již dnes:

- Lepší využití dostupných prostředků (např. silnější benchmarking; odstranění dvojkolejnosti mezi zdravotní a sociální oblastí)
- Efektivnější využití dostupných prostředků (např. zřízení alternativních cenově výhodnějších možností péče jako jsou denní centra péče; vytvoření jednotných státních úprav)
- Získávání finančních prostředků z alternativních zdrojů (např. spolupráce s velkými hospodářskými podniky; aktivita neziskových organizací v ziskových oblastech ke křížovému financování)
- Prosazování finančního zaopatření obyvatelstva do budoucnosti, aby se minimálně v majetnějších vrstvách obyvatelstva docílilo zvýšeného vlastního příspěvku
- Prosazování zdravého životního stylu obyvatelstva, který vede k redukci chronických nemocí
- Posílení sítě neformální péče (např. profesionálně vedené kurzy a svépomocné skupiny, možnost úlevy pro rodinné příslušníky pečující o osoby blízké, veřejné uznání významu těchto neplacených služeb)
- Vývoj a používání profesionálních systémů na měření výkonů
- Vývoj strategií k internacionalizaci a/nebo k adekvátní reakci na změny trhu způsobené internacionalizací konkurence

Ruth Simsa, Christian Schober, Doris Schober

NONPROFIT ORGANISATIONEN IM SOZIALEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH

Bedeutung, Rahmenbedingungen, Perspektiven

Auszug aus der

Studie im Auftrag der BAG „Freie Wohlfahrt“

Projektleitung:

a. o. Univ.-Prof. Dr. Ruth Simsa

Projektbearbeitung:

Dr. Mag. Christian Schober

Mag. Doris Schober

November 2004

Zukunftsperspektiven für Nonprofit Organisationen im sozialen Dienstleistungsbereich

Demographische Entwicklung

Prognosen zufolge wird die Bevölkerungszahl insgesamt stetig steigen und nach dem Jahr 2030 wieder langsam abnehmen. Insbesondere die ältere und v.a. die hochbetagte Bevölkerung wird drastisch zunehmen. Die Zahl der 65 bis 79-jährigen wird bis 2035 um 68,5 % (bezogen auf 2000) zunehmen und erst danach wieder leicht sinken. Die Altersgruppe der Personen mit 80 und mehr Jahren wird bis 2050 um 215,9 % (bezogen auf 2000) gestiegen sein.

Diese drastische Zunahme der pflegebedürftigen Personen erfordert rechtzeitig Maßnahmen, um einerseits den erhöhten Bedarf decken zu können und andererseits die Kosten im Griff halten zu können. Ohne zusätzliche Finanzierungsquellen müssten daher zukünftig Qualitätsabstriche bzw. Leistungsreduzierungen gemacht werden. Um dieser Gefahr bereits heute entgegen zu können und einen Zusammenbruch des Betreuungssystems zu verhindern, müssen proaktive Strategien verfolgt werden.

Ein/e VertreterIn einer Organisation meint: *„Ich glaube, dass der Pflegebedarf gigantisch steigen wird. Wir werden stärker differenzieren müssen. Wir werden Kundenschichten ansprechen müssen, die keine Förderungen bekommen. Wir müssen hier unterscheiden und nicht für alle das gleiche anbieten. Wir müssen uns vom Kuchen der*

Selbstzahler mehr abschneiden, weil wir davon ausgehen können, dass der Anteil der öffentlichen Hand zurückgeht, weil der Markt wächst.“ Auch seitens der öffentlichen Hand ist man sich der Problematik bewusst: „Es sind alles drei Bereiche, wo die demographische Entwicklung eine eindeutige Sprache spricht. (...) Da muss jetzt auch ein Umdenken bei allen beteiligten Kostenträgern da sein. Es wird mit normalen Steigerungen von 2-3 % einfach nicht möglich sein, weil kein Einsparungspotenzial in ausreichendem Ausmaß da ist. Wir haben Kollektivvertrag, BAGS und andere Dinge, die außertourlich dazukommen, sodass der Finanzrahmen mit einer Steigerungsrate klar festgelegt werden muss, sonst wird ein normales Arbeiten nicht mehr möglich sein. Die Alternative heißt Qualitätsverschlechterung. Das glaube ich will auch niemand.“

Abnahme der informellen Pflege

Zusätzlich wird voraussichtlich eine Abnahme der informellen Pflege die Situation erschweren. Aufgrund demographischer und sozial-struktureller Entwicklungen steht daher ein erhöhter Pflegebedarf einem vermutlich abnehmenden informellen Betreuungspotential gegenüber (Badelt, Holzmann-Jenkins et al. 1997). Sollten nicht mehr finanzielle Mittel eingesetzt werden, dann wird sich dies ebenfalls negativ auf die Versorgung der Pflegebedürftigen auswirken. Die politische, am Wirtschaftlichkeitsprinzip orientierte Sicht, setzt hier erstens auf eine verstärkte Fokussierung des Bereichs der informellen Pflege, um deren Rückgang in Grenzen zu halten. Um Angehörige und private HelferInnen zu motivieren und zu aktivieren, soll mehr Information zu Verfügung gestellt und verstärkt Anreize geschaffen werden. Die Anrechnung von Pflegezeiten als Versicherungszeiten kann beispielsweise als Maßnahme in diese Richtung gewertet werden. Zweitens muss der Ausbau der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste, wie auch der teilstationären Versorgung, gegenüber der kostenintensiveren stationären Versorgung forciert werden.

Ein nicht unerheblicher Teil der Kosteneinsparungen bei mobilen oder teilstationären Angeboten kommt allerdings ebenfalls durch einen dabei erhöhten informellen Pflegeeinsatz zustande. Bei der Ausgestaltung der professionellen Angebote ist daher stets auch deren Auswirkung auf den privaten Bereich, d.h. die Verflechtung von professionellen und privaten Hilfen zu beachten (Zacher 2003).

Es gibt jedoch auch kritische Stimmen, die auf volkswirtschaftlicher Ebene von Ineffizienzen sprechen. Schneider und Österle (Schneider and Österle 2003) kritisieren beispielsweise die aktuelle Pflegepolitik, die rhetorisch wie auch praktisch großen Wert auf informelle Pflege legt. Sie argumentieren, dass die Kosten informeller Pflege, die von den privaten Haushalten getragen werden, erheblich sind. Auch für die ArbeitgeberInnen entstehen Kosten durch erhöhte Fluktuation und Absentismus. Die politisch gewünschte Stabilisierung oder Erhöhung der informellen Pflege könnte gesamtwirtschaftlich folglich nicht die kostenminimale Strategie sein.

Die Strategie der Stärkung bzw. Erhaltung der informellen Pflege muss somit immer auch darauf achten, dass es nicht zu übermäßig erhöhten ungewünschten externen Effekten kommt. Eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung im Pflegebereich muss daher immer das Wechselspiel zwischen formeller und informeller Pflege im Auge behalten und darf nicht einseitige Betrachtungsweisen verfolgen.

„Rund-um-die-Uhr“-Pflege

Eine Herausforderung für die Zukunft wird auch das adäquate Reagieren auf das zunehmende Angebot von „Rund-um-die-Uhr“-Betreuungsformen. Zurzeit ist es in Österreich nicht möglich, im Rahmen der mobilen sozialen Dienste eine 24h-Betreuung zu bekommen. Andere, ausländische Organisationen mit niedrigerem Lohnniveau bieten diese jedoch an.

Die befragten VertreterInnen der NPOs und der öffentlichen Hand sind sich einig, dass diese Angebote in Österreich derzeit nicht finanzierbar sind. Ein Vertreter einer NPO meint dazu: *„Das ist ja genau das Thema. Sie werden in Österreich niemanden finden, der ihnen diese 24h-rund-um-die-Uhr-Betreuung zu diesem Preis macht.“*

Eine Vertreterin der öffentlichen Hand meint dazu: *„Das kann kein Bundesland finanzieren.“*

Ein Vertreter einer NPO betont v.a. auch den zunehmenden Wunsch der älteren Bevölkerung, länger zu Hause bleiben zu können: *„Der Bedarf wird immer größer. Wir kennen alle die Studien zur Demographie. Wir kennen die Studien zur Veränderung der Lebensverhaltensweisen im Alter. Man geht jetzt nicht mehr ab einem gewissen Alter ins Altersheim, sondern versucht sehr stark, im privaten Umfeld zu bleiben.“*

Trennung Gesundheits- und Sozialbereich

Als schwierig wird auch die oft als „künstlich herbeigeführte“ Trennung zwischen Gesundheits- und Sozialbereich beschrieben, da es u.a. für die anbietenden Organisationen teils äußerst schwierig ist, zu unterscheiden, in welchen Bereich die Zuständigkeiten fallen. Eine Vertreterin einer NPO beschreibt: *„Der Kunde ist ja auch nicht mehr ein typisch so oder so Kunde. Er ist oft multimorbid, der mit einem akuten Geschehen in den Gesundheits- und in den Sozialbereich gehört.“*

Dabei gäbe es volkswirtschaftlich betrachtet Synergieeffekte zwischen den Bereichen. Eine Vertreterin einer NPO meint dazu: *„Hier gäbe es Einsparungspotentiale, wenn man die Sozial- und Gesundheitsbereich als Gesamtes betrachten würde.“* Eine Vertreterin einer NPO betont, dass ihres Erachtens insgesamt genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, deren Verteilung jedoch nicht optimal ist: *„Wir sind der Meinung, dass im System genug Geld ist, aber das könnte man besser einsetzen und besser gestalten. Im Gesundheitsbereich, aus dem ich komme, da tut mir das Herz weh, wenn ich sehe, dass ein Patient ins Krankenhaus kommt für einen Verbandswechsel für*

knappe 10 Minuten. Das ist die Frage, ob man sich das auf Dauer leisten kann. Draußen muss er für die HKP zahlen. Das ist verrückt. Diese künstliche Trennung von Förder-töpfen und Finanzierungen und Organisationen – ich denke gerade in der heutigen Zeit müsste es doch möglich sein, egal, ob es Bund, Land, Gemeinde oder Private sind, das besser zu koordinieren.“ Ein Vertreter der öffentlichen Hand meint dazu: *„Es müsste einen Gesamtansatz geben. Das Inseldenken ist unter Eitelkeiten zu sehen und nicht im Sinne des Bürgers. Das ist aber eine Privatmeinung.“*

Bundeseinheitliche vs. Länderspezifische Regelungen

Der Bereich der Altenpflege und –betreuung fällt zum Großteil in die Kompetenz der Länder. Bei insgesamt neun Bundesländern in Österreich führt dies zu einem Dschungel an Gesetzen und Richtlinien. Hier stellt sich die Frage, ob in einem kleinen Land wie Österreich ein derartiges Vorgehen sinnvoll ist. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen deutlich, dass diese heterogene Struktur nicht sinnvoll ist.

V. a. von VertreterInnen der NPOs wird die **Heterogenität der Regelungen und Zuständigkeiten in diesem Bereich kritisiert**. Eine Vertreterin einer NPO meint dazu: *„Man bewegt sich zwischen Bundesverantwortung und Landesverantwortung.“* Ein anderer Vertreter einer NPO spricht sich sehr stark für einheitliche Regelungen aus: *„Langfristig muss es ein System geben, dass in ganz Österreich gilt. Es kann nicht sein, dass eine Heimhilfe in einem Bundesland lernt und in einem anderen nicht arbeiten darf. Da gibt es viele Dinge, wo der Föderalismus die Geschwindigkeit der Entwicklung extrem lähmt. Mein Wunsch ist, dass hier der Bund stärker wird und es bundesweite Regelungen gibt. Das würde auch dazu führen, dass man in der Organisation günstiger arbeiten kann. Wenn man ein ähnliches Fördersystem hat in den Bundesländern, dann kann ich Ressourcen teilen und austauschen. (...) Der Föderalismus muss vernünftige Formen annehmen.“* Ein anderer Vertreter einer Organisation beklagt ebenfalls die Heterogenität der Regelungen in Österreich: *„Es ist mir generell und gerade auch in diesem Bereich unverständlich, dass wir in Österreich so viele verschiedene Regelungen haben.“*

Sehr stark werden auch die unterschiedlichen Regelungen bezüglich der **Beiträge der KlientInnen** kritisiert. Sowohl die Beiträge von Betroffenen als auch jene ihrer Angehörigen variieren in den Bundesländern stark. Ein Vertreter einer NPO meint dazu: *„Das Miniland Österreich leistet sich da den blanken Horror und es ist in Wahrheit eine Gnade der Geburt, ob ich in Wien die mobilen Dienste brauche und sehr wenig dazuzahlen muss oder ob ich in der Steiermark in der Summe 50 % Deckungsbeiträge zahle.“*

Weil **unterschiedliche Ausbildungen** parallel existieren, kann auch die paradoxe Situation entstehen, dass jemand, der in einem Bundesland einem Beruf nachgeht, in einem anderen Bundesland unqualifiziert ist. Dazu auch ein Vertreter einer NPO aus Wien: *„Im Moment sind die innerösterreichischen Probleme immer noch sehr gravie-*

rend. Wenn ich denke, dass eine niederösterreichische Heimhilfe immer noch nicht in Wien arbeiten darf, dann frage ich mich, ob die Menschen in Niederösterreich anders sind.“ Auch in Kärnten wird von unbefriedigenden Zuständen berichtet, da es keine gesetzlichen Regelungen für die Heimhilfeausbildung gibt und es dadurch zu Problemen bei der beruflichen Anerkennung in anderen Bundesländern kommt.

Eine weitere Problematik ist die **schlechte Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern**. Die NPOs würden sich Kooperation wünschen, sehen aber Hindernisse von Seiten der öffentlichen Hand. In der Steiermark wird beispielsweise von Problemen in Grenzgebieten zwischen Bundesländern berichtet: „Z.B. Mariazell. Ein Gebiet, das eingekesselt ist. Daneben ist NÖ. Da gibt's kein Abkommen zwischen den Ländern. Wir haben gesagt, es wäre zielführend, Annaberg und Mitterbach mitzuversorgen von Mariazell aus. Das wäre auch einwohnermäßig ideal. Das scheitert aber am Willen der Länder. Da hat die Steiermark gesagt, wir bekommen keinen Zuschuss des Landes, wenn wir Leute aus einem anderen Bundesland mitbetreuen. Für diese Stunden können wir also keine Landesgelder in Anspruch nehmen. Das ist sehr kurzsichtig“.

Gleichzeitig wird aber auch immer wieder die **Furcht vor einer Nivellierung nach unten** geäußert: „Wenn es einheitliche Standards geben sollte zwischen Bund und Ländern, dann muss es immer die Möglichkeit geben, dass man besser sein kann, weil wir denken nicht, dass unsere Standards von allen anderen in der EU erzielt werden können. Für uns ist ganz wichtig, dass unser Level nicht nach unten gedrückt wird. Wir haben über die Jahre so daran gearbeitet und können jetzt wirklich was herzeigen und zufrieden sein und darauf aufbauend weiterarbeiten. Das wäre nicht einzusehen, wenn uns eine Bundes- oder EU-Regelung da um Jahre zurückwerfen würde.“

Welches Personal soll eingesetzt werden?

Im Laufe der Studie hat sich auch immer wieder gezeigt, dass verschiedene Ansichten bezüglich des **Einsatzes unterschiedlicher Berufsgruppen** existieren. Während sich ein Teil der Befragten für den vermehrten Einsatz von diplomiertem Personal verstärkt einsetzt, fordert ein anderer Teil die Reduktion des Anteils von diplomiertem Personal.

Eine Vertreterin der öffentlichen Hand betont den zunehmenden Bedarf an HeimhelferInnen: „Es wird auch nötig sein, dass man Leute motiviert, in den Pflegebereich zu gehen. (...) Es kann nicht lauter Chefs geben sondern auch Indianer, die die Arbeit machen.“ Sie befürchtet allerdings einen Protest des diplomierten Personals: „Es stockt total und ich glaube, weil die Diplomierten da total dagegen quer gelauften sind.“ In Oberösterreich beispielsweise gab es bis 2002 keine HeimhelferInnen, wobei dies teilweise von den NPOs noch mit Skepsis betrachtet wird. Ein Vertreter einer NPO befürchtet: „Ich traue es mir noch nicht einschätzen, ob es wirklich billiger wird. Ich habe im Moment eher den Eindruck, dass man billige Putzkräfte heranzüchtet damit.“

Und weiter: „Gerade die Pflegegeldeinstufungen werden in diesem Bereich aber sehr funktional gesehen und wir sagen dagegen, dass es nicht darauf ankommt, ob der Kunde trinken kann oder nicht, sondern es geht ja auch um seine kognitiven Fähigkeiten, dass er weiß, dass er trinken sollte, und das erfordert oft mehr Betreuungs- und Pflegebedarf als die Tätigkeit selbst. Da gibt's dann schon immer Diskussionen mit dem Land.“

Ein Vertreter einer NPOs berichtet ebenfalls, „dass zwischen der Einstufung und dem, was die Pflegeanamnese ergibt in vielen Bereichen ein hochgradiger Unterschied ist.“ Er berichtet, dass die KlientInnen oft deutlich niedriger eingestuft werden, als es tatsächlich nötig wäre. Das führt dazu, dass die Organisation weniger bezahlt bekommt, als sie tatsächlich leistet: „Da knackt es. Da geht der Spargedanke letztendlich zulasten der Beschäftigten, weil sie bei mir Pflegestufe 2 haben und in Wahrheit sind die KlientInnen in einer 4er, dann bekommen sie von mir auch die Pflege und Betreuung einer 4er und nicht ‚Pech gehabt‘. Nur bezahlt bekomme ich deutlich weniger dafür. Wenn ich das aber nicht bekomme, habe ich weniger Personal. (...) Das wissen die ganzen Fachabteilungen. Die sagen aber: ‚das ist eine politische Entscheidung‘.“

Fehlendes betriebswirtschaftliches Know-How bei der öffentlichen Hand und/oder den NPOs?

Sowohl von VertreterInnen der NPOs als auch von VertreterInnen der öffentlichen Hand wird immer wieder teilweise direkt, teilweise latent ein fehlendes betriebswirtschaftliches Know-How und wirtschaftliches Denken angesprochen, wobei beide Seiten hier v.a. Defizite der jeweils anderen Seite kritisieren.

Ein Vertreter einer NPO kritisiert an der öffentlichen Hand, dass oft ohne Bewusstsein für Konsequenzen gehandelt wird. Beispielsweise werden Gesetze oft ohne Berechnung finanzieller Konsequenzen erlassen. Während seines Erachtens Produktentwicklung nur funktionieren kann, wenn zunächst alle betroffenen ExpertInnen zusammen beraten und erst danach gehandelt wird, funktioniert das System bei der öffentlichen Hand umgekehrt. Die Fachabteilungen agieren ihrer Fachrichtung entsprechend, berücksichtigen aber kaum Konsequenzen außerhalb ihrer Fachrichtung.

Also Konsequenzen aus fachspezifischen Handlungen in nicht fachrelevanten Gebieten werden ignoriert. In den anbietenden NPOs kommt es dadurch häufig zu Problemsituationen. Es soll z. B. höhere Qualität ohne ausreichende Finanzierung erbracht werden, oder es bestehen einander widersprechende Aufgabenanforderungen, die nicht ausbalanciert werden können.

Seitens der öffentlichen Hand wird auch selbst angemerkt, dass der vermehrte Einsatz von Personal mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sinnvoll wäre. In Oberösterreich wird beispielsweise von der geplanten Einführung von pauschalierten Overheadkosten für die NPOs berichtet und von einer Vertreterin der öffentlichen Hand erzählt, dass die unterschiedlichen Organisationen unterschiedlichste Kosten fordern. Dazu sagt sie: „Unser Problem ist, dass wir in der Sozialabteilung so schlecht gestellt sind, dass wir nicht einmal Betriebswirte haben, die das entsprechend prüfen

können.“ Ein Vertreter der öffentlichen Hand aus Wien betont in diesem Zusammenhang auch die Probleme der öffentlichen Hand beim Lesen von Bilanzen: *„Wir haben immer eine unklare Einschätzung, wie die Finanzsituation eines Trägers tatsächlich ist. Das hat natürlich damit zu tun, dass wir es nicht können. Das wir es nicht können hängt damit zusammen, dass wir es nicht tun. In der öffentlichen Hand bilanziert niemand und woher sollen die Menschen kommen, die Bilanzen dann lesen und interpretieren können.“* Dies wird sich aber zumindest in Wien durch den Fonds Soziales Wien ändern, da dieser bilanziert und somit mit ähnlichen Fragestellungen wie die anbietenden Organisationen konfrontiert ist.

Schwierige Leistungsmessung

Ein schwieriges, aber auch wichtiges Thema im untersuchten Bereich ist die **Leistungsmessung**. Diese kann im Bereich der Altenpflege und Altenbetreuung v.a. aus zwei Gründen als problematisch bezeichnet werden:

1. Dienstleistungen sind an sich schwer zu messen
2. Sie betrifft sowohl die politische Seite als auch die Unternehmensseite

Dienstleistungen sind durch ihren immateriellen Charakter geprägt (Bieberstein 2001 vgl. S. 28). Dies macht die **Operationalisierung und Messung der Ziele bzw. Leistungen sehr schwer**. Pflege ist darüber hinaus eine spezielle Dienstleistung. Sie wird meist in Situationen geleistet, in denen ein ruhiger, umfassender Vergleich des Dienstleistungsangebots nicht möglich ist. Weiters lässt sie sich noch schwerer operationalisieren. Herman/Heimovics (Herman and Heimovics 1994 vgl. S. 89) berichten beispielsweise von Problemen bei Kriterien wie „treating clients with dignity“ oder „helping to put clients on the road to self-esteem“, da sie sich nur schwer auf quantitativ messbares Niveau bringen lassen.

Zusätzlich hängt der Erfolg bei Dienstleistungen auch vom Beitrag der LeistungsempfängerInnen ab (Horak, Matul et al. 2002 vgl. S. 614f), der sich in folgenden Aspekten ausdrücken kann:

- Präsenz der Person am Ort, an dem die Leistungserstellung erfolgt
- Integrationsfähigkeit bzw. -willigkeit bei der Mitwirkung
- Erbringung einer Eigenleistung bzw. Erduldung von Handlungen

Die KundInnen werden so zum „externen Faktor“, ohne dessen Präsenz und Verhalten das Produkt als Prozess und Ergebnis der Handlungen erst gar nicht zustande kommt (Scheuch 2002 vgl. S. 12). Im Bereich der Altenpflege sind die KundInnen häufig nicht oder nur schlecht in der Lage, aktiv an manchen Tätigkeiten teilzunehmen.

Weiters fehlen den KundInnen meist Vergleichsmöglichkeiten hinsichtlich der Betreuungsqualität, sodass sie diese selbst dann, wenn sie geistig noch dazu in der Lage wären, letztlich nicht beurteilen können. Schwierig wird es auch dann, wenn KundInnen eine bestimmte Leistung bzw. Qualität wünschen, die die MitarbeiterInnen auch theoretisch erfüllen könnten, die aber gesetzlich verboten sind. Der

Kunde/die Kundin kann nicht verstehen, warum ihrem Qualitätsanspruch nicht entsprochen wird. Als Beispiel wäre hier die Veränderung der Aufgabenfelder im Bereich der Heimhilfe in Wien zu nennen. Durch gesetzliche Regelungen dürfen Beschäftigte im Bereich der Heimhilfe Leistungen, die sie früher erbracht haben, nicht mehr erbringen. Sie sind seither primär auf hauswirtschaftliche Dinge fixiert und müssen sämtliche pflegerischen Maßnahmen an Pflegepersonal abgeben. Dies führte natürlich auch zu Irritationen bei den KundInnen, wie auch den MitarbeiterInnen. Insbesondere die notwendige Inanspruchnahme mehrerer Dienste und somit mehrerer Personen verringert auch den Aufbau stabiler Beziehungen zwischen KundInnen und MitarbeiterInnen.

Außerdem findet **Leistungsmessung sowohl auf Seiten der öffentlichen Hand als auch unternehmensintern** statt. Um der Schwierigkeit der Operationalisierung von Leistungen zu begegnen, entwickelte die öffentliche Hand Sekundärstrukturen zur Leistungsmessung. Insbesondere die besonders umfangreiche und detailliert geführte Pflegedokumentation sowie teilweise ein ausgeklügeltes Kennzahlensystem werden gefordert und überprüft. Dies führt häufig zu unwirtschaftlichen Prozessen, da Mittel für Verwaltungsrationitäten eingesetzt werden und nicht den KundInnen zu gute kommen. Die Unternehmen müssen daher abgesehen von den eigenen Leistungsmessungssystemen zusätzliche, nur für die Ansprüche der öffentlichen Hand notwendige, Dokumentationen durchführen.

Dies hat zwar vielleicht den Vorteil, dass Potenziale leichter aufgedeckt werden können, gleichzeitig wird aber auch viel Arbeit doppelt gemacht. Selbstverständlich kann eine Leistungsmessung seitens der öffentlichen Hand keine interne Leistungsmessung ersetzen. Eine stärkere Zusammenarbeit und Vereinheitlichung wäre allerdings durchwegs sinnvoll. Zusätzlich führen auch hier wieder die bundesländer-spezifisch unterschiedlich geregelten Anforderungen zu Unwirtschaftlichkeiten, da bundesländerübergreifende AnbieterInnen mehrere Systeme parallel implementieren müssen.

Internationaler Wettbewerb

Das Thema internationaler Wettbewerb und Auswirkungen von europäischen Richtlinien und Rahmenbedingungen auf den untersuchten Bereich ist bei den Interviews überraschenderweise kaum thematisiert worden. Weder VertreterInnen der öffentlichen Hand noch der NPOs sahen kurz- bis mittelfristig diesbezüglich Handlungsbedarf. In Deutschland drängen bereits verstärkt gewinnorientierte Pflegedienste auf den Markt und machen den traditionellen Wohlfahrtsverbänden Konkurrenz. Während gemeinnützige AnbieterInnen zumindest teilweise auf finanzielle Unterstützung von Bund, Land oder Stadt angewiesen sind, agieren die privaten AnbieterInnen unabhängig von politischen Entscheidungen. ExpertInnen gehen davon aus, dass sich in den nächsten Jahren die Spirale aus Effizienz- und Kostendruck immer schnell-

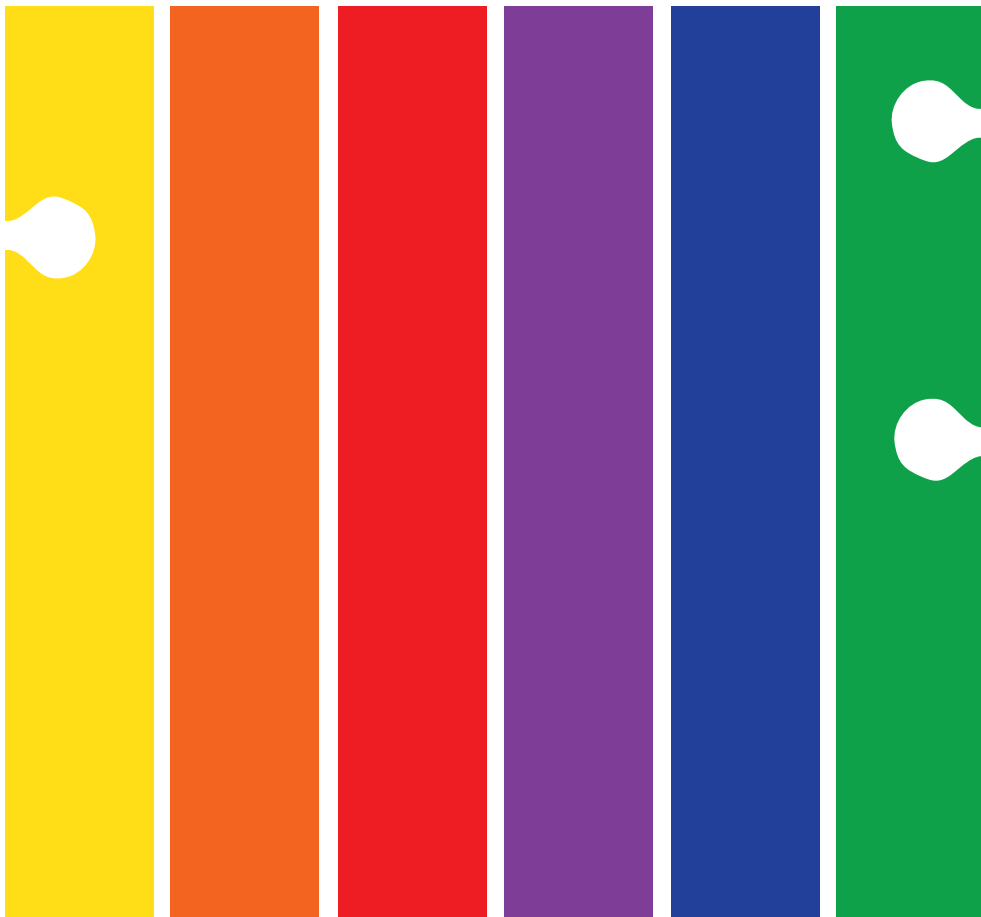
ler drehen wird. Gewinnorientierte Unternehmen mit häufig finanzkräftigen Konzernen im Hintergrund können sich unter diesen Bedingungen rasch Marktpositionen in lukrativen Marktsegmenten aufbauen. Den NPOs und der öffentlichen Hand verbleiben dann die finanziell belasteten Problemzonen.

Ansatzpunkte für pro-aktive Strategien

Zusammenfassend können aus den erwähnten Zukunftsthemen folgende Ansatzpunkte für bereits heute zu entwickelnde pro-aktive Strategien gewonnen werden:

- Effizientere Nutzung der verfügbaren Mittel (z. B. verstärktes Benchmarking; Abbau von Doppelgleisigkeiten zwischen Gesundheits- und Sozialbereich)
- Effektivere Nutzung der verfügbaren Mittel (z. B. Aufbau alternativer kostengünstigerer Betreuungsmöglichkeiten wie Tagesbetreuungscentren; Schaffung von bundeseinheitlichen Regelungen)
- Lukrierung finanzieller Mittel aus alternativen Einnahmequellen (z. B. Zusammenarbeit mit größeren Wirtschaftsbetrieben; Tätigwerden der NPOs in gewinnbringenden Bereichen zur Querfinanzierung)
- Forcierung von vorsorgebewusstem Verhalten in der Bevölkerung, um einen erhöhten Eigenbeitrag zumindest in wohlhabenderen Schichten zu erreichen.
- Forcierung von gesundheitsbewusstem Verhalten in der Bevölkerung zur Reduktion chronischer Krankheiten
- Stärkung des informellen Pflegenetzes (z. B. professionell betreute Kurse und Selbsthilfegruppen, Möglichkeiten der Entlastung für pflegende Angehörige, öffentliches Herausstreichen der großen Bedeutung dieser unbezahlten Dienstleistungen)
- Entwicklung und Einsatz professioneller Leistungsmessungssysteme
- Entwicklung von Strategien zur Internationalisierung und/oder zur adäquaten Reaktion auf Marktveränderungen durch internationalisierten Wettbewerb





v roce 2011 vydala:

ANNOJMK

Asociace nestátních neziskových organizací
Jihomoravského kraje

Ve Vaňkovce 1, 602 00 Brno
info@annojmk.cz, www.annojmk.cz

partnerem projektu je:

NÖ Dorf- und Stadterneuerung
Verband für Landes-, Regional- und Gemeindeentwicklung,
Amtsgasse 9, A-2020 Hollabrunn, Österreich