

Univerzita Karlova v Praze
Filozofická fakulta



UNIVERZITA
KARLOVA

**Sociální integrace a inkluze osob zaměstnaných v oblasti
sociálního podnikání**

Bakalářská práce
Marika Varju

Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Šťastná Jaroslava, PhD.

Praha 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma *Sociální integrace a inkluze osob zaměstnaných v oblasti sociálního podnikání* jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce. Použitá literatura a jiné informační zdroje jsou řádně citovány a uvedeny v seznamu literatury.

V dne

Marika Varju

Poděkování

Děkuji PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D. za věnovaný čas a poskytnutí odborné konzultace v rámci vedení bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří se zúčastnili výzkumu za ochotu sdílení informací důležitých pro výsledky práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá tématem začleňování osob se znevýhodněním do společnosti prostřednictvím zajištění pracovního místa v oblasti sociálního podnikání. Cílem empirické části práce je na vybraném zkoumaném souboru pozorovat, jaké změny přineslo zaměstnání těchto osob v rovině společenské a vytváření společenských vztahů.

Klíčová slova

sociální podnikání, sociální vyloučení, sociální integrace, sociální inkluze, osoby se znevýhodněním

Abstract

The bachelor's thesis is focused on the theme of the inclusion of people with disabilities to the society by securing jobs in the field of social entrepreneurship. The aim of the empirical part of the bachelor's thesis is a selected examination of the file to observe what changes the employment of these persons brought to their social level and creating of social relationship.

Keywords

social entrepreneurship, social exclusion, social integration, social inclusion, people with disabilities

Obsah

ÚVOD	8
1. TEORETICKÁ ČÁST	9
SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ A SOCIÁLNÍ EKONOMIKA.....	9
<i>Legislativní ukotvení sociálních podniků</i>	9
<i>Organizační formy sociálních podniků</i>	10
<i>Principy sociálního podniku</i>	10
<i>Integrační sociální podnik</i>	11
<i>Sociální podnikání v kontextu sociální politiky</i>	11
<i>Současný stav sociálního podnikání</i>	12
OSOBY ZE SKUPIN ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE.....	12
<i>Zaměstnatelnost osob ze znevýhodněných skupin na trhu práce</i>	13
<i>Osoby se zkušeností s bezdomovectvím</i>	14
<i>Osoby po výkonu trestu</i>	15
<i>Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)</i>	15
<i>Osoby se zdravotním postižením (OZP)</i>	16
MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ OSOB ZE ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE	17
NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI (APZ) PRO ZAJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	
OSOBY ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE	17
<i>Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	19
SOCIÁLNÍ, KULTURNÍ A PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY PRÁCE.....	20
SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	22
<i>Cíle sociální práce</i>	23
<i>Realizace sociální práce v sociálních podnicích</i>	24
SOCIÁLNÍ EXKLUZE.....	24
SOCIÁLNÍ INTEGRACE A SOCIÁLNÍ INKLUZE	25
<i>Cíle sociální integrace</i>	26
DEFINICE SOCIÁLNÍ INTEGRACE PODLE HARTMUTA ESSERA	27
<i>Akulturace</i>	28
<i>Začlenění</i>	28
<i>Interakce</i>	28
<i>Identifikace</i>	29

2. EMPIRICKÁ ČÁST	30
CÍL VÝZKUMU.....	30
VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	30
<i>Výzkumné podotázky</i>	30
<i>Akulturace</i>	30
<i>Začlenění</i>	30
<i>Interakce</i>	31
<i>Identifikace</i>	31
<i>Finanční příjmy</i>	31
VÝZKUMNÁ STRATEGIE.....	31
<i>Metodologie výzkumu</i>	31
VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	32
VÝBĚR VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	32
METODA VÝZKUMU.....	33
PRÁCE V TERÉNU A PRŮBĚH.....	33
OPERACIONALIZACE.....	34
ANOTACE ZKOUMANÝCH PODNIKŮ.....	35
<i>Modrý domeček</i>	35
<i>Bílá vrána</i>	36
<i>Bistro Střecha</i>	37
<i>Jídelna kuchařek bez domova</i>	38
<i>Financování vybraných sociálních podniků</i>	38
PREZENTACE A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT.....	39
<i>Příprava zaměstnanců na výkon povolání</i>	39
<i>Získávání nových dovedností</i>	40
<i>Odchod zaměstnanců na otevřený trh práce</i>	41
<i>Navazování přátelských vztahů</i>	42
<i>Sociální skupina</i>	44
<i>Identifikace s většinovou společností</i>	44
<i>Finanční situace osob zaměstnaných v oblasti sociálního podnikání</i>	45
<i>Volný čas</i>	45
<i>Rodinné vztahy</i>	46
ZÁVĚR.....	46

DISKUSE	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
SEZNAM ELEKTRONICKÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ.....	51
ZÁKONY.....	53
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	54
PŘÍLOHY	55

Úvod

Bakalářská práce se zabývá otázkou sociální integrace a inkluze osob se znevýhodněním zaměstnaných v oblasti sociálního podnikání, kde mají tyto osoby možnost uplatnit své pracovní schopnosti.

Tématem oblasti sociálního podnikání se zabývá mnoho prací, protože tento fenomén nabízí širokou škálu jevů, kterých se lze v této oblasti zabývat. Ve svých závěrečných pracích jej zkoumají nejen studenti sociální práce, ale i studenti ekonomických oborů.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou část a empirickou část.

V teoretické části jsou vymezeny pojmy sociálního podnikání, definice osob se znevýhodněním a jejich možnosti uplatnění na trhu práce, dále jaké sociální, kulturní a psychologické aspekty jsou spojené s výkonem profese. Teoretická část zároveň vysvětluje spojitost mezi sférou sociálního podnikání a oborem sociální práce. Stěžejní částí teoretického základu práce je definování pojmů sociální exkluze, sociální integrace a inkluze, které jsou klíčové pro praktickou část práce.

Hlavní výzkumnou otázkou empirické části je, zda jsou osoby se znevýhodněním lépe integrovány ve společnosti po nástupu na pozici v sociálním podniku. Položená otázka bude zkoumána pomocí kvalitativního výzkumu, jehož cílem je získání měkkých dat od menšího počtu respondentů, kteří jsou zaměstnáni v sociálních podnicích.

Cílem výzkumu je prověření efektu začleňování osob se znevýhodněním, tedy zda i tyto osoby a jejich kolegové skutečně vnímají proces integrace.

1. Teoretická část

Sociální podnikání a sociální ekonomika

Sociální podnikání je „*pojmem a jev, který v současné době získává na popularitě a zvedá zájem akademické i odborné veřejnosti.*“ (Vyskočil, 2014) Představuje alternativní formu podnikání, jehož činnost napomáhá snižování nezaměstnanosti osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením.

Pro sociální státy je podpora sociálního podnikání cestou, jak ulevit svým rozpočtům a přenést zodpovědnost na jiné subjekty. (Lehner in Gojová, 2014)

Sociální podnikání označuje činnost právnických osob, kterými bývají nestátní neziskové organizace (NNO), jejichž cíle a aktivity jsou veřejně prospěšné a které jsou formulovány v základních dokumentech. Sociální podnikání může realizovat i fyzická osoba, jestliže stejně jako právnická osoba splňuje principy sociálního podnikání. Definice pojmu se mohou rozcházet, nicméně většinou se definuje tak, že sociální podnikání je taková podnikatelská činnost, která má jako určitý přesah sociálně integrační prvek. Zisk z výdělečné činnosti je reinvestován do předmětu podnikání, k jeho rozšíření, anebo putuje do rozvoje místní komunity. Sociální podnikání tedy spadá do nekomerčního sektoru sociální politiky.

Subjektem sociálního podnikání je sociální podnik, který je zároveň i subjektem sociální ekonomiky, jejímž „*cílem je zvýšení zaměstnanosti v místních podmínkách a uspokojení potřeb a cílů komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.*“ (Borzaga, Defourny in Šťastná, 2016)

Sektor sociální ekonomiky přispívá ke snižování zaměstnanosti, co je dalším důležitým přínosem této oblasti, který zmiňuje Výbor pro zaměstnanost ve Zprávě o sociální ekonomice, je plnění cílů sociální soudržnosti a aktivního občanství.

Legislativní ukotvení sociálních podniků

V České republice neexistuje zákon, který by přímo upravoval podobu sociálního podnikání. Sféra je regulována z řad několika zákonů, mezi něž spadá Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích; Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání; Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách a jiné.

Organizační formy sociálních podniků

Pod právní formy sociálních podniků spadají neziskové organizace, mající program zaměstnávání osob se znevýhodněním, sociální družstva, jejichž cíli jsou podpora sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace osob se znevýhodněním, s.r.o., naplňující principy sociálního podnikání. A dále o.p.s., které definoval zákon o obecně prospěšných společnostech č. 248/1995 Sb., a které byly zákonem 1. 1. 2014 zrušeny, jejichž podoba zůstala, nebo se transformovala na ústavy, nadace či nadační fondy.

Principy sociálního podniku

Obecně lze říci, že „*principy sociálně ekonomických subjektů je zejména nadřazenost zájmů a potřeb jednotlivců a komunit nad zisky*“ (Gojová, 2014, s.7)

Jasně definované principy vytvořila nestátní nezisková organizace TESSEA, jejímž předmětem zájmu je rozvoj sociálního podnikání v České republice. Organizace nabízí kromě poradenské činnosti také vzdělávací aktivity, založila Klub sociálních podnikatelů, zároveň spolupracuje s akademickou sférou a působnost rozšířila na mezinárodní úroveň. Stanovených principů sociálního podniku využívá i MPSV a České sociální podnikání, kde jsou také k nalezení v online podobě.

Obecně je pro sociální podniky specifikem *veřejně prospěšný cíl*, formulovaný v základních dokumentech a naplňovaný prostřednictvím konkrétních aktivit. Dále jsou celkem tři dimenze prospěchu (= *trojí prospěch*), který utváří sociální podniky a těmi jsou *sociální prospěch, ekonomický prospěch a environmentální prospěch*.

Pod sociální prospěch, který je vyžadován, patří provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí a účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.

Ekonomický prospěch sleduje zisk z činnosti, který je přednostně používán pro rozvoj podniku či naplnění veřejně prospěšných cílů, nezávislost v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli, alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a schopnost zvládat ekonomická rizika.

Dále je vyžadován environmentální a místní prospěch, konkrétně zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby a spolupráce sociálního podniku s místními aktéry. (TESSEA, 2020)

Mimo ekonomické stránky sociálního podnikání vnáší do společnosti tento formát podnikání také podíl na komunitním rozvoji. Oblast sociálního podnikání je nástrojem sociální integrace společnosti, která je více rozvedena v jedné z následujících kapitol této práce.

Integrační sociální podnik

Vedle pojmu sociální podnik existuje pojem integrační sociální podnik, který ve svých základních dokumentech formuluje jako svůj cíl zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. Těmi bývají nejčastěji osoby se zdravotním postižením. (TESSEA, 2020)

Nezisková organizace TESSEA upravila a stanovila principy a indikátory pro integrační sociální podniky, které rozšiřují principy u výše zmíněných sociálních podniků, jejichž podstatou je v předchozím odstavci uvedené zaměstnávání a začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.

Integrační podniky můžeme najít také pod pojmem WISE – Work Integration Social Enterprise, jejichž cíle jsou totožné s cíli integračních podniků a těmi je *„(re)integrace osob a komunit do společnosti prostřednictvím jejich zařazení na trh práce.“* (Gojová, 2014, s. 9)

Sociální podnikání v kontextu sociální politiky

Předmětem evropských sociálních politik je vnitřní solidarita, která přispívá k inkluzi společensky vyloučených osob, k čemuž zaměstnávání osob vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením přispívá.

Z těchto důvodů je oblast sociálního podnikání finančně podporována v podobě veřejných dotací buď z pokladny Evropské unie či daného státu. Nárok na finanční podporu mají podniky do té doby, dokud nejsou schopny se vyrovnat konkurenci na pracovním trhu.

Někdy se podpora chráněného trhu zařazuje pod aktivní politiku zaměstnanosti. Pro stát je finančně výhodnější po určitou dobu finančně podpořit chod sociálního podniku příspěvkem na mzdy zaměstnanců. Zároveň se ve společnosti snižuje

nezaměstnanost, zaměstnané osoby přispívají do systému sociální politiky a profit ze získání pozice mají dotyční zaměstnanci v podobě integrace do společnosti.

Současný stav sociálního podnikání

Při průzkumu zdrojů, zahrnujících informace o současné situaci v oblasti sociálního podnikání, se mně podařilo nalézt data z výzkumů, které proběhly v letech 2013 a 2014, která jsou uvedena v publikaci Sociální podnikání v praxi, kde se aktuálním stavem zabývá autorka Wildmanová.

Přesný počet sociálních podniků nelze přímo určit. Nejvyšší koncentrace sociálních podniků je na území Prahy. Skladba zaměstnanců sociálních podniků ve studiích ukázala, že 9 z 10 zaměstnanců těchto podniků jsou osoby se znevýhodněním. Vysoké je procento zaměstnanců se zdravotním postižením, kdy studie z roku 2013 ukázala, že je to 72 % z celkového počtu zaměstnanců se znevýhodněním.

Výzkumy se zabývaly také oblastí finančních příjmů sociálních podniků. Výsledek výzkumu ukázal, že hlavní složkou příjmů sociálních podniků jsou finance z vlastní činnosti, které doplňují příjmy z fondů EU a příležitostné granty a dotace.

Osoby ze skupin znevýhodněných na trhu práce

Do teoretické části bakalářské práce zahrnuji definici osob se znevýhodněním na trhu práce z toho důvodu, protože na zkoumání této skupiny je zaměřena praktická část práce, a protože právě lidé patřící k této skupině jsou cílovou skupinou zaměstnanců, kterým věnuje pozornost, vedle aktivní sociální politiky, oblast sociální ekonomiky.

Znevýhodněné skupiny, někdy pojmenovávané jako rizikové či ohrožené skupiny *„jsou definovány jako ta část pracovní síly, která se dlouhodobě potýká na trhu práce s obtížemi, které vyplývají jak z jejich osobnostních a profesních charakteristik (objektivní překážky), tak z postojů a chování ostatních aktérů pracovního trhu (subjektivní překážky – předsudky, stereotypy). Jde tedy o jedince a skupiny, jejichž šance získat a udržet si vhodné zaměstnání jsou nižší než u ostatních pracovníků.“* (Horáková, 2013, str.137)

Skupin osob se znevýhodněním na otevřeném trhu práce je mnoho. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jiné dokumenty v rámci národní i evropské úrovně takové osoby charakterizují v obecném měřítku jako osoby, které potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Pro výčet osob se znevýhodněním bylo čerpáno z Operačního programu Zaměstnanost a z publikace Strategie sociálního začleňování, které jako cílové skupiny definují: „osoby se zdravotním postižením, které jsou konkrétně definovány zákonným ustanovením v § 67 odst. 2, 3 nebo 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a které budou podrobněji popsány v následující podkapitole. Dále sem spadají osoby s vypracovaným individuálním akčním plánem, tedy ty, které jsou evidovány na úřadu práce nepřetržitě nejméně 5 měsíců, osoby nekvalifikované či s nízkou kvalifikací, osoby starší 55 let, absolventi bez pracovních zkušeností, mladí do 24 let, osoby po skončení rodičovské dovolené, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby s potřebou zvláštní pomoci – zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, osoby se záznamem v rejstříku a osoby se sociokulturně znevýhodněného prostředí.“

Zapojováním osob se znevýhodněním na trhu práce se vedle zákona o zaměstnanosti zabývá také zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, který zapracovává vybrané předpisy Evropské unie, které umožňují do zadání veřejné zakázky zakomponovat jako jednu z podmínek zapojení určitého procenta osob se znevýhodněním do trhu práce do plnění veřejné zakázky.

Zaměstnatelnost osob ze znevýhodněných skupin na trhu práce

Pojem zaměstnatelnost může být interpretován jako „*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce*“ (Kuchař, 2007, s. 113)

Zaměstnatelnost souvisí s možnostmi začlenění se na trhu práce. „*Je výsledkem faktorů, které vytvářejí kapacitu a ovlivňují ochotu jednotlivce získat zaměstnání a udržet si ho.*“ (Horáková, 2013, s. 131) Obecně jsou lidé ze znevýhodněných skupin ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Dimenzemi zaměstnatelnosti a rizikovými skupinami se zabývala autorka Horáková, jejíž výsledky přinesly přehled o oslabení jednotlivých dimenzí zaměstnatelnosti, mezi které patří „*dimenze lidského a sociálního kapitálu, která odráží skutečnost, jak je člověk na volný trh práce připraven, jaké schopnosti, vědomosti či další kompetence je schopen nabídnout.*“

Osobní adaptibilita a flexibilita je dimenzí, která reflektuje ochotu a schopnosti člověka využít (uplatnit) své znalosti a dovednosti a také to, jak je schopen své představy spojené se svou kariérou přetvořit do reality pracovního uplatnění.

Dimenze kariérové identity sleduje aktuální situaci jednotlivce a jeho touhy do budoucna ve smyslu profesních aspirací a přání.

Poslední dimenzí je kontextová dimenze zaměstnatelnosti, která postihuje procesy participující na formování trhu práce. Dává odpovědi na otázky jak, do jaké míry je závislá zaměstnatelnost jednotlivce na zaměstnatelnosti dalších osob, respektive jak ovlivňuje pracovní trh zaměstnatelnost jednotlivce.“ (Horáková in Ludíková a kol., 2013, s.20)

Každá z rizikových skupin vykazuje vysokou „nedostatečnost“ alespoň v jedné z dimenzí, nicméně určité skupiny vykazují větší oslabení v jednotlivých dimenzích. Mezi nejoslabenější skupiny z hlediska zaměstnatelnosti patří lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, lidé s nízkou kvalifikací a OZP, přičemž u osob ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a OZP se častokrát setkáváme s nízkou kvalifikací.

Horáková dále popisuje roviny nezaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost je dle autorky vnímána „jako ukazatel objemu a charakteru duševního a fyzického vlastnictví jednotlivců, jako indikátor výkonu jednotlivců a institucí a jako veřejná komodita.“ (Horáková in Ludíková a kol.,2013, s. 20)

Osoby se zkušeností s bezdomovectvím

Skupiny osob se znevýhodněním na trhu práce jsou pestré, co se týče druhů znevýhodnění, ale z důvodu spolupráce v empirické části jen s některými skupinami jsou v práci popsány osoby se zkušeností s bezdomovectvím, osoby zdravotně znevýhodněné a osoby po výkonu trestu.

Problematika bezdomovectví patří mezi otázky sociální patologie. Sociálně patologickým chováním rozumíme takové, které je škodlivé jak jedinci, tak společnosti. *Bezdomovectví svou podstatou představuje jednu z nejextrémnějších forem sociální exkluze a je mnohvrstevným problémem.* (Mandys, 2008, s.113)

Postrádání střechy nad hlavou často doprovází zahálčivý způsob života, někdy problémy s alkoholismem nebo ztráta hygienických návyků. U osob se zkušeností s bezdomovectvím dochází také ke ztrátě pracovních návyků v souvislosti s dlouhodobou

nezaměstnaností a k závislosti na finanční podpoře ze strany státu. U takových osob je obtížně najít motivaci k hledání stálého zaměstnání, navíc pro ně není jednoduché najít zaměstnání, jestliže nemají zajištěné bydlení a sociální zázemí.

Problém u osob bez přístřeší a osob po výkonu trestu v jejich motivaci v hledání zaměstnání je jejich zadluženost. Mnoho osob žijících na ulici či opouštějících kárná zařízení má finanční problémy a jestliže se snaží získat zaměstnání, častokrát jsou to výdělečné činnosti, které nejsou podloženy smlouvami a těmto osobám je výdělek vyplácen „na ruku“. Tito lidé nemají snahu hledat si práci na otevřeném trhu, protože se obávají toho, že jim bude celá jejich mzda odebrána pro splacení dluhů.

Osoby po výkonu trestu

Opuštění kárného zařízení doprovází náročná životní situace jedince. U části osob, které jsou po výkonu trestu dochází k opakované trestní činnosti a opakovanému udělení odnětí svobody. Tito lidé často pocházejí ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a postrádají pracovní návyky. Mnohé doprovází problémy spojené se zadlužeností a získání peněz formou loupežné činnosti je pro ně jednodušší a rychlejší. Obtížnější hledání zaměstnání mají právě kvůli záznamům z trestního rejstříku.

Nezaměstnanost se ale netýká plošně celé skupiny osob se zkušeností s výkonem trestu. V průběhu výkonu mají tito lidé možnost vykonávat práci, čehož někteří využívají a mají možnost touto činností splácet dluhy, které budou po opuštění věznice nižší.

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)

Pro osoby se zdravotním znevýhodněním je charakteristické to, že mají schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, avšak tato jejich schopnost je omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Takové omezení je „lékařsky prověřené a trvá nejméně jeden rok a omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.“ (ČSSZ, online) Kritéria pro uznání zdravotního znevýhodnění jsou uvedena v právních předpisech, konkrétně v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění zákona č. 136/2014 Sb.

OZZ jsou podkategorií osob se zdravotním postižením. Specifikem pro osoby zdravotně znevýhodněné je, že nejsou invalidní, ale dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění.

Osoby se zdravotním postižením (OZP)

„Osobou se zdravotním postižením je dle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti) fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou“ (OZZ). (NFOZP, 2017)

Na základě uznání stupně invalidity je posuzován nárok na vyplácení invalidního důchodu. Pracovní schopnost a zdravotní stav jsou posuzovány při lékařských prohlídkách okresní správy sociálního zabezpečení. Invalidním se jedinec stává, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost nejméně o 35 %. Jestliže je pokles pracovní schopnosti o 35 % - 49 %, potom se jedná o invaliditu prvního stupně. Při poklesu pracovní schopnosti o 50 % - 69 %, hovoříme o invaliditě druhého stupně a při poklesu pracovní schopnosti o 70 % a více se jedná o invaliditu třetího stupně.

Status osoby zdravotně postižené může být kontrolován lékařskými prohlídkami, při kterých se ověřuje, zda nepříznivý zdravotní stav trvá, jestli se nezměnila pracovní schopnost či kvalifikace.

Pokud dojde k adaptaci jedince se zdravotním postižením – doplnil si nebo získal novou kvalifikaci a projeví se to příznivě na jeho schopnosti pracovat, pak dochází k obnovení pracovní schopnosti a jejího rozsahu a dochází ke snížení stupně invalidity.

Získání zaměstnání v sociálním podniku tedy může osobám se zdravotním postižením přinést snížení na stupnici invalidity, nebo může dojít k její ztrátě.

Samotné zdravotní postižení má různé podoby – může jím být například zrakové či mentální postižení. Problematikou neodůvodněné diskriminace při snaze o získání nebo udržení pracovního místa OZP se zabývá antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon také vymezuje zdravotní postižení: *„Zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona rozumí:*

- a) ztráta nebo omezení smyslových nebo duševních funkcí,*
- b) anatomická ztráta, včetně znetvoření nebo zmrzačení části těla,*
- c) přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobit chronickou nemoc,*

d) *nemoc nebo funkční porucha, způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování.*“ (Růžičková in Ludíková a kolektiv, 2013, s.15)

Možnosti uplatnění osob se znevýhodněných skupin na trhu práce

„Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstranit bariéry omezující určité skupiny osob ve vstupu na volný trh práce a podpořit harmonizaci rodinného a pracovního života.“ (Šťastná, 2016, s.69) Funkcí politiky zaměstnanosti je podpora vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, podpora začínajících podnikatelů a usnadnění zaměstnávání osob, které vyžadují zvláštní péči.

O osobách se zdravotním postižením lze hovořit také jako o osobách se změnou pracovní schopností. Ve spojitosti se zdravotním postižením dochází u vybraných skupin OZP k omezení možnosti vzdělávání, s čímž souvisí nižší kvalifikace a omezení ve výkonu povolání.

U zaměstnávání OZP, například ze skupiny osob s mentálním postižením či duševním onemocněním je potřeba připravit zaměstnavatele na specifika adaptace na pracovní činnosti.

Sociální podniky vytvářejí pracovní místa přímo určená takovým osobám, které mají ztíženou možnost najít pracovní místo na otevřeném trhu práce. Výhodou pracovních míst v sociálních podnicích je to, že podniky sdružují osoby s podobnými typy znevýhodnění a tím je vytvářeno prostředí, kde se tyto osoby mohou cítit bezpečně ve společnosti lidí s podobnými problémy, bez stigmatizujících postojů ze strany zaměstnavatele a spoluzaměstnanců. Provoz sociálních podniků je uzpůsoben specifickým potřebám osob ze znevýhodněných skupin ve formě spolupráce s organizacemi, zaměřujícími se na klientelu z řad zaměstnanců, či spolupráce se vzdělávacími institucemi, nebo samotnou úpravou pracovních podmínek a koordinace podniku jako takového.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) pro zajištění zaměstnání osob znevýhodněných na trhu práce

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje jsou upraveny v zákoně č. 435/2004, Sb. o zaměstnanosti.

Nástrojem, pomocí kterého se získává, zvyšuje, rozšiřuje nebo prohlubuje kvalifikace jedince, je **rekvalifikace**. Náklady pro rekvalifikaci jsou hrazeny státem a uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Přechodnou funkci mezi nezaměstnaností a získáním pracovního místa na trhu práce plní **veřejně prospěšné práce**, které jsou časově omezenými příležitostmi k výdělku, vytvářené zaměstnavateli. Mohou být podporovány úřadem práce.

Dohodou mezi zaměstnavatelem a úřadem práce jsou vytvářeny **společensky účelná pracovní místa**. Taková místa jsou určena uchazečům o zaměstnání, které nelze zaměstnat jiným způsobem. Zaměstnavatelé mohou za zřízení společensky účelného místa dostávat příspěvek pro uhrazení mzdových nákladů od úřadu práce příspěvek.

Osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a byl jim poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného místa, mohou být poskytnuty **překlenovací příspěvky**. Příspěvky jsou vypláceny nejdéle po dobu pěti měsíců a je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. (mpsv.cz, online)

Zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči je možno dle §116 zákona o zaměstnanosti možno poskytnou **příspěvek na zapracování** na základě písemné dohody s úřadem práce. Příspěvek na zapracování je možné vyplácet maximálně po dobu tří měsíců.

„Práce na zkoušku je krátkodobé zaměstnání, jehož cílem je zjistit připravenost uchazeče o zaměstnání k nástupu na pracovní místo. Na tento nástroj APZ mohou být zařazeni uchazeči ve věku do 30 let postrádající pracovní zkušenosti nebo mající pracovní zkušenosti v souhrnné délce max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání.“ (Šťastná, 2016,s. 71) Smlouva o polovičním úvazku mezi uchazečem a zaměstnavatelem je sepsána na nejdéle tři měsíce. Úřad práce potom poskytuje příspěvek zaměstnavateli na základě dohody.

Zaměstnavatelé na základě písemné dohody s úřadem práce mají možnost vytvářet **chráněná pracovní místa**, která jsou určena OZP. **„Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.“** (mpsv.cz, online) Finanční příspěvek je určen k uhrazení nákladů v souvislosti s pořizováním potřebného vybavení při zřizování místa pro OZP.

Na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může být dle § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zaměstnavateli při splnění podmínek

nároku na příspěvek poskytnut **příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají OZP a tyto osoby tvoří nejméně 50 % z celkového počtu zaměstnanců, mohou na základě uzavření písemné dohody s úřadem práce získat uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelům, kteří mají uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele může být poskytován **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.** „Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“ (§ 78a z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Pracovněprávní vztahy, ve kterých jsou specifikovány vztahy mezi zaměstnavateli a osobami se zdravotním postižením, upravuje zákon o zaměstnanosti. Obecně v pracovněprávních vztazích platí zákaz diskriminace osob na základě jejich zdravotního stavu. Zákon o zaměstnanosti upravuje také povinnosti zaměstnavatelů pro přizpůsobení pracovních podmínek a prostředí osobám s dlouhodobě nepříznivým stavem a pro OZP, kterých se týká zvýšená ochrana na trhu práce.

Podporované zaměstnávání

Má důležitou úlohu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je časově omezenou službou, jejímž cílem je získání a udržení si pracovního místa na otevřeném trhu práce. Vybrané zaměstnání by mělo odpovídat zájmům, schopnostem, osobním možnostem a nadání jedince. Podporované zaměstnávání je realizováno pomocí vytvoření individuálního plánu, ve kterém jsou plánovány a vyhodnocovány dílčí cíle. Služby může využívat jak jedinec, tak jeho osoby blízké (rodina), nebo zaměstnavatel. Služba se současně snaží o zvýšení samostatnosti uživatelů. K ukončení poskytování služby dochází tehdy, jestliže uživatel uzavře pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti na otevřeném trhu práce, na pracovišti nepotřebuje pomoc druhé osoby nebo má

zajištěnou podporu přirozeným okolím či prostřednictvím jiné služby (osobní asistence). (Slezská diakonie, 2010)

Plnění povinného podílu OZP

Na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců se vztahuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl zaměstnanců OZP činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. V případě zaměstnání osoby s uznaným třetím stupněm invalidity, se takový zaměstnanec počítá jako 3 OZP.

Zaměstnavatelé mají alternativní možnost k povinnosti zaměstnávat OZP. Namísto zaměstnání OZP pak musí odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří mají podíl zaměstnanců OZP vyšší než 50 %, nebo musí odvádět za každou nezaměstnanou OZP, kterou by měl zaměstnat, do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné měsíční mzdy. (Slezská diakonie, 2010)

Příprava k práci

Formou podpory OZP na trhu práce je příprava k práci, která souvisí se zapracováním OZP na vhodném pracovním místě, během kterého tyto osoby získávají potřebné dovednosti a znalosti, potřebné na dané pracovní pozici. Příprava k práci je realizována jak u zaměstnavatele, tak v chráněných dílnách, nebo ve vzdělávacích zařízeních. Náklady spojené s přípravou k práci jsou hrazené úřadem práce.

Sociální, kulturní a psychologické aspekty práce

Získání zaměstnání má pro všechny jedince vícero rozměrů. S výkonem práce souvisí pravidelné vyplácení finanční odměny, která je pro mnoho jedinců primární příčinou toho, proč vůbec zaměstnání hledají a později do něj docházejí. Vedle zajištění stálého příjmu může být s výkonem profese spjata i několik dalších sfér, na které má výkon práce v životě jedince vliv.

Význam práce je předmětem zkoumání několika společenskovedních oborů a oblasti ekonomiky již od 19. století.

Práci lze definovat z mnoha hledisek, jak z fyzikálního, tak z biologického či psychologického. Abstraktně ekonomizující přístup například definuje práci jako druh společensky užitečného, účelného působení. (Šimek, 1997, s. 35)

Ve svém díle *Kapitál* se procesem práce zabýval sociolog Karel Marx, který popisuje práci jako proces mezi člověkem a přírodou, proces, v němž člověk svým vlastním činem zprostředkovává, reguluje a kontroluje svou látkovou výměnu s přírodou...Jednoduché momenty pracovního procesu jsou: účelná činnost čili práce sama, její předmět a její prostředek. Marx dále specifikuje práci jako účelnou činnost ke zhotovení užitkových hodnot, přisvojování si přírody pro lidské potřeby, jako všeobecnou podmínku výměny látkové mezi člověkem a přírodou, věčnou přírodní podmínku lidského života. (Šimek, 1997) Dle britského filosofa a politologa Scrutona „*je práce činností, která spočívá v seberealizaci a utváření lidského života, je to aktivita, kdy člověk obrazně řečeno svými rukama dává objektivitu světu, vytváří hodnoty.*“ (Scruton in Šimek, 1997, s.37) Z těchto pojetí práce vyplývá, že se nejedná pouze o činnost s cílem finančního obohacení, ale její výkon má přesah do hodnotového rámce a seberealizace jedince.

Psychologie nahlíží na práci jako na jednu ze tří základních aktivit osobnosti, která vedle učení a hry mobilizuje psychiku. Výkonem profese „*dochází k uspokojování psychických potřeb – potřeby změny, potřeby sociálního kontaktu, výše zmíněné potřeby seberealizace, potřeby samostatnosti a nezávislosti a potřeby otevřené budoucnosti.*“ (Vágnerová, 2000, s. 17 in Ludíková a kolektiv)

Získání zaměstnání má také sociokulturní rozměr. Jestliže jedinec zastává na pracovišti nějakou pozici, zároveň naplňuje sociální pozici a mění se jeho sociální status. Ze sociálního statusu *nezaměstnaného*, u některých ohrožených skupin mohl být předchozí sociální status *nepřizpůsobivý*, se stává *zaměstnanec*. Se sociálním statutem souvisí sociální role, ze které vyvstává očekávané chování jedince v rámci prostředí. Po jedinci je vyžadován určitý způsob jednání, který bývá standartním způsobem chování na pracovišti. Jedinci si tedy osvojují nové role a přizpůsobují se danému pracovnímu prostředí.

„*Pojem kultura práce zahrnuje všechny prostředky, jež má k dispozici jedinec v rámci pracovního procesu pro utváření vzájemných vztahů s jinými pracovníky, a které jsou pro něho nezbytné, aby mohl harmonicky žít v rámci společenství podniku, je subkulturou kulturního systému nebo kulturní konfigurace.*“ (Šimek, 1997, s. 38) Pro subkultury je charakteristické sdílení určitých hodnot a naplňování norem v dané skupině. To se dotýká také skupin na pracovišti, kdy se očekává od jedince, že si osvojí způsoby chování ve skupině, jejímž je členem.

Pro osoby pocházející ze znevýhodněných skupin může mít pracovní kolektiv motivační efekt ve smyslu snahy začlenit se do společnosti, díky nabytí nových návyků a získání sociálního kapitálu.

Zároveň si lze pod pojmem kultura práce představit ustálené zvyklosti, tradicionalizované způsoby myšlení a jednání, které jsou specifické pro danou pracovní skupinu. Jde o interaktivní aspekt, který se týká vzájemného vztahu mezi člověkem a jeho prostředím.

Sociální podnikání v kontextu sociální práce

Sféra sociálního podnikání je nepochybně předmětem oboru sociální práce, a to z toho důvodu, protože sociální podniky nabízí pracovní příležitosti osobám, které je věnována zvýšená péče. Tyto osoby jsou zároveň uživateli služeb z oboru sociální práce. Spolupracují buď přímo s úřadem práce, nebo jsou napojeni na organizace zaměřujících se na specifika jejich životní situace.

Sociální ekonomika je „jedním z možných nástrojů řešení sociálních problémů“ (Gojová, 2014, s. 7), který se podílí na začleňování nebo reintegraci jedinců se znevýhodněním do společnosti prostřednictvím pracovního místa. V některých zemích je sociální práce v kontextu sociálního podnikání spojována s pojmem „ekonomizace sociální práce“. (Schroter, Spatscheck in Gojová, 2014) S ekonomizací práce je spjat pojem manažerismus, který „implementuje přenos ekonomických poznatků do sociální práce, bez přihlídnutí ke specifickým sociální oblasti jako takové. Principem manažerismu je zavádění tržních principů z komerčního sektoru do oblasti sociálních služeb.“ (Řežábková, 2017 s. 43-44)

Specifikem sociální ekonomiky je prolínání sociální práce společně s oblastí podnikání. Pro oblast sociálního podnikání či pro pojem „ekonomizace práce“ je charakteristickým rysem decentralizace sociálních organizací, odlehčení státu v zajišťování sociálních služeb se zachováním určité kontroly a zajištění jisté formy soutěže mezi poskytovateli.

Sociální práce bývá realizována v několika úrovních – mikroúroveň, kdy se pracuje s jednotlivcem jako s klientem sociální práce; mezoúroveň – probíhá v rámci skupin, kterými mohou být rodiny, či skupiny, které spojuje stejný prvek (mohou to být například terapeutické skupiny); poslední úroveň je makroúroveň sociální práce, kterou je komunitní práce, „spočívající v řízení sociálních činností na lokální úrovni, zdůrazňuje participaci lidí na věcech veřejných, posiluje vzájemnou solidaritu a pomoc, sociální

zodpovědnost, šetrný vztah k životnímu prostředí, respekt k místním tradicím a zvláštnostem.“ (Shuringa in Šťastná, 2016)

Sociální podniky (především podniky typu WISE) integrují osoby a komunity do společnosti. Svými cíli a principy podporují rozvoj místní komunity tím, že využívají místních zdrojů pro fungování podniku.

Cíle sociální práce

Vytyčení a formulace cílů sociální práce se v závislosti na chodu doby a společenských problémech s ní souvisejících proměňuje. Samotní odborníci z oboru sociální práce definují cíle sociální práce různě. V kontextu vymezení cílů současní akademici užívají pojmu *sociální fungování*. Autoři Sheafor, Horejsi a Horejsi (in Matoušek, 2012) popisují cíl sociální práce: *„zprvé jako pomoc jednotlivcům a sociálním systémům zlepšovat jejich sociální fungování a zadruhé změnu sociálních podmínek tak, aby chránily tyto jednotlivce a systémy před potížemi ve fungování.“*

Popis cílů sociální práce má u jednotlivých autorů jisté odchylky, nicméně definice se shodují ve snaze pomoci k získání, zlepšení či obnovení schopnosti sociálního fungování těm jedincům, kteří mají nedostatek dovedností si ve své situaci pomoci sami.

Sociální fungování je schopnost jedince reagovat na požadavky sociálního prostředí. Mezi prostředím a člověkem je obvykle rovnováha, jestliže se jedinec neumí přizpůsobovat změnám a požadavkům daného prostředí z důvodu nedostatku nedostatečné způsobilosti zvládat to, co od něj prostředí očekává, pak je potřeba sociálního pracovníka, aby jej vhodnou intervencí podpořil v sociálním fungování a udržení rovnováhy mezi klientem a prostředím. (Navrátil a Musil in Matoušek, 2012)

Pomocí intervencí a nástrojů sociální práce dochází ke zplnomocňování klientů, tedy k posilování jejich osobního kapitálu, soběstačnosti a schopnosti řešení jejich sociální situace.

„Sociální práce se dále zaměřuje na tvorbu příznivých společenských podmínek a to tak, aby bylo dosaženo stanoveného cíle. Podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Sociální práce je nástroj pro začleňování osob sociálně vyloučených nebo osob ohrožených sociálním vyloučením“ (MPSV, 2014, str. 19). Ve sféře sociální ekonomiky se podnikatelé setkávají se skupinami osob ohrožených sociální exkluzí, a proto je sociální podnikání předmětem sociální práce.

Sociální podnikání postrádá zákonné ukotvení a k této sféře se nevztahují povinnosti, regulace či nástroje kontroly jejich provozování jako je to v oblasti sociálních

služeb. Sociální ekonomika je sice jedním z nástrojů sociální práce, avšak postrádá právní úpravu, která by kupříkladu stanovovala povinnost podniků zaměstnávat alespoň jednoho sociálního pracovníka nebo povinnost poskytovat základní sociální poradenství.

Realizace sociální práce v sociálních podnicích

Otázkou oblasti a pozice sociální práce ve sféře sociálního podnikání se zabývala Gojová ve výzkumu *Integrační cíle sociálních podniků – možnosti sociální práce* (2014), ve kterém studii toho, jak jsou naplňovány integrační cíle zkoumaných podniků, sleduje podobu plnění cílů sociální práce. V rámci kvalitativního výzkumu došla k výsledkům, že sledované sociální podniky buď sociálního pracovníka zaměstnávají alespoň na částečný úvazek, nebo se zakladatelé sociálních podniků přímo pohybovali v profesi sociální práce, nebo měli zkušenosti s prací s cílovými skupinami.

Závěr výzkumu Gojové zmiňuje, že sociální podniky a sociální podnikatele lze považovat za aktéry změny pracující směrem k rozvoji místní komunity. Podnikatelské myšlení zakladatelů sociálních podniků je doprovázeno etikou sociální práce. Pracovníci zaměstnaní v oblasti sociálního podnikání mohou být iniciátory změny, které se týkají života jejich zaměstnanců z ohrožených skupin, života komunity, v oblasti integrace na trh práce. Zároveň mají podnikatelé a pracovníci podniků možnost ovlivňovat smysl pro společenskou odpovědnost a napomoci procesu (re)integrace.

Sociální exkluze

Synonyma k pojmu sociální exkluze je sociální vyloučení, nebo také marginalizace. Koncept sociální exkluze nemá jednoznačné vymezení. Sirovátka (2003) definoval charakter fenoménu sociálního vyloučení, jež je dynamické, mnohodimenziální – dotýká se více oblastí života člověka, má více příčin a má relační charakter, projevující se zejména v sociálních vztazích.

MPSV sociální vyloučení definuje jako *„proces, během kterého jsou jednotlivci či celé skupiny vytěšňovány na okraj společnosti a je jim ztížen či omezen přístup ke zdrojům a příležitostem, které jsou běžně dostupné ostatním členům společnosti. Mezi tyto zdroje je řazeno především zaměstnání, bydlení, sociální ochrana, zdravotní péče a vzdělání.“*

Mezinárodní organizace práce sociální vyloučení řadí mezi sociální události, které jsou v diskurzu sociální politiky. Na půdě Evropské unie je sociální vyloučení vymezeno jako *„důsledek kombinovaného vlivu nezaměstnanosti, nízké vzdělanosti a kvalifikace,*

nízkého příjmu, neadekvátního bydlení, zhoršeného životního prostředí, vysoké kriminality, nedostupnosti kvalitní lékařské péče a kvalitního vzdělávání, krize rodiny a dalších sociálních institucí klíčových pro občanskou společnost“. (Mareš, 2007, s. 14)

Příčinou sociálního vyloučení může být i diskriminace, ať je to diskriminace obecná či v rámci trhu práce.

Sociální vyloučení úzce souvisí s chudobou a dlouhodobou nezaměstnaností. Zajištění rovného přístupu k zaměstnání skupin ohrožených sociálním vyloučením je jedním z nástrojů v boji proti exkluzi. Současně je podpora zaměstnanosti stěžejní k zajištění adekvátního příjmu, zabránění ohrožení chudobou a přispívá k sociální integraci, protože výkon zaměstnání kromě toho, že zajišťuje příjem má důležitou společenskou hodnotu.

Sociální exkluzi doprovází materiální a sociální deprivace, která je důsledkem dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Osoby z vyloučených skupin se ocitají v situaci, kdy jsou v pasti závislosti na sociálních dávkách jako na jediném příjmu.

U osob z vyloučených skupin se setkáváme s problémy, kterými jsou sociální izolace – vyloučení ze sociálních vztahů, nedostatek příležitostí pro vzdělávání a zaměstnávání, ztráta pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných. (MPSV, 2014, str. 19)

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti je především nízká kvalifikace, zdravotní postižení a diskriminace osob ze skupin se znevýhodněním ze strany zaměstnavatelů.

Podpojem sociálního vyloučení je sociální dezintegrace. Toto označení se týká osob, které byly v minulosti součástí společnosti (byly integrovány) a ztratily role v sociálně fungujících strukturách.

Dalším pojmem jsou osoby nepřizpůsobivé. Takoví lidé se odmítají nebo se neumí sociálně integrovat, ocitli se v nepříznivé životní situaci buď svým přičiněním nebo z objektivních důvodů. Nepřizpůsobiví občané nejsou schopni svou situaci překonat bez pomoci, ale u některých jedinců je zcela postrádána motivace navrácení se do stavu sociální suverenity a nezávislosti. Osoby nepřizpůsobivé se potýkají s bezdomovectvím nebo se může jednat osoby se závislostmi, jejichž důsledkem může být dlouhodobá nezaměstnanost a sociální deprivace.

Sociální integrace a sociální inkluze

Pojem integrace má původ v latinském slovesu *integrate*, které znamená sjednocovat, scelovat a přídavném jménu *integer*, jehož význam je nedotčený, celý.

Sociální integrace je proces, ve kterém dochází k začleňování jedince do společenského celku. Je nejvyšší úrovní socializace. *Integrace jako soudržnost mezi různými prvky a aktéry sociálního systému může být založená na sdílení hodnot, na vzájemné závislosti mezi sociálními skupinami, ale i na vztazích dominance.* (Mareš, 2007, s. 20)

Klasičtí sociologové zkoumali sociální integrace a její zdroje. Tönnies považuje za zdroj integrace přirozený zákon, který představuje takový způsob jednání, na který jsou jedinci v daném společenství zvyklí a v rámci kterého je osvojené, avšak s příchodem industrializace a mobilizace lidí z venkova do měst se původní společenství rozpadla a vznikla společnost, v níž se její členové navzájem neznali. V důsledku zániku společenství zanikla tradice jako zdroj integrace a vznikl nový zdroj, jímž je „zákon, který stanovuje pravidla spoluzítí a za jehož nerespektování následují sankce. Společnost si vytváří legislativu a instituce, umožňující její naplňování.“ (Novotná, 2008, s. 34)

Během úvah nad příčinou dobové krize došel Durkheim k závěru, že zdrojem sociální integrace je solidarita. Tu rozděluje na mechanickou a organickou, přičemž za podstatu solidarity považuje ochranu, která se pojí s podřízením se jedince společnosti, který se stává na společnosti závislým. Durkheim však tuto závislost vnímá jako osvobozující prvek.

Max Weber viděl autoritu jako zdroj sociální integrace. Ve svých úvahách Weber popisuje tři druhy autorit – tradiční, legální a charizmatickou. Každá z těchto autorit má svým způsobem vliv na sociální integraci společnosti. (Novotná, 2008, s. 35-36)

Právní řád České republiky – zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, definuje sociální začleňování jako „proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.“

Cíle sociální integrace

„K obecným cílům sociálního začleňování patří:

- zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, zboží a službám;
- prevence sociálního vyloučení;
- pomoc nejvíce zranitelným;
- mobilizace všech relevantních aktérů“ . (MPSV, 2014, s. 4)

Proces sociálního začleňování je předmětem sociální politiky České republiky, která vydává *Strategie sociálního začleňování* s několikaletými akčními plány, ale i většího nadnárodního celku. Evropská unie zpracovává dokumenty s konkrétními realizacemi inkluzivních strategií pro dané země. Pro naplňování cílů strategií integrace je zapotřebí specializovaných orgánů, organizací a pozic na úrovni lokální, regionální a národní. Mimo to je vyžadováno zainteresování dalších sociálních aktérů občanské společnosti, jakými jsou neziskové organizace či pomocné skupiny, řešící konkrétní případy sociální exkluze. (Mareš, 2007, s. 16)

Inkluzivní strategie sociální integrace/inkluze/sociálního začleňování spočívají: „v posilování motivace k celoživotnímu vzdělávání osob vyloučených, ve zprostředkování vzájemné výměny a akceptace kulturního kapitálu a změny povahy vzdělávacích institucí, dále je to posilování zaměstnanosti a motivace k zaměstnání a ovlivňování institucí trhu práce a vztahů na pracovním trhu.“ (Mareš, 2008, s. 21)

Omezená možnost participace na trhu práce je jedním ze zdrojů sociální exkluze. Dle Durkheima (in Sirovátka) je v moderní společnosti participace na trhu práce důležitá a její nedostatek vede k odloučení od životního stylu a kultury převládající ve společnosti.

Začlenění jedince na pracovní trh podporuje proces sociální integrace do společnosti. Sféra sociálního podnikání podporuje zaměstnatelnost. Pracovníci, díky příležitosti zapojení se do trhu práce, získávají či obnovují pracovní návyky, prokazují jejich pracovní možnosti a současně získáním nové pozice posilují svou kvalifikaci, která pro ně bude užitečná při hledání nových zaměstnání.

Definice sociální integrace podle Hartmuta Essera

Definováním a vymečováním forem sociální integrace se zabývalo několik autorů, avšak pro návaznost empirické části, která zkoumá integraci osob z vyloučených skupin, nebo skupin ohrožených vyloučením, je klíčovou definicí forem sociální integrace definice od německého sociologa Hartmuta Essera. Charakteristiky sociální integrace Essera využila Gojová ve svém výzkumu, ze kterého bylo čerpáno pro následnou formulaci.

Dalším autorem zkoumajícím sociální integraci je Defourny, který se z pozice ekonomy zabývá sférou neziskové a kooperativní ekonomiky a stejně jako Esser vytyčil čtyři formy integrace, avšak pro účel výzkumu této bakalářské práce jsem zvolila definici prvního z autorů.

Akulturace

Prvním z předpokladů pro sociální integraci je *akulturace* (v anglické terminologii *aculturation* či *socialisation*) osob ze znevýhodněných skupin. Tento pojem označuje „*proces, v průběhu kterého jednotlivec získává znalosti, kulturní standardy a kompetence potřebné k úspěšnému působení ve společnosti (ve smyslu interakce)*“ (Esser in Gojová, 2014). Z důvodu zaměření této práce budou pod touto formou sledovány přípravné aktivity pro výkon zaměstnání, doplněny otázkami týkající se možnosti zdokonalovat a posouvat se ve výkonu zaměstnání, například formou dalších školení či kurzů.

Začlenění

Druhou formou sociální integrace, kterou popsal Esser je *začlenění* (v anglické terminologii *placement*). Pod tímto pojmem jeho autor míní proces získávání pozice ve společnosti ať v systému vzdělávacím či ekonomickém, na profesní úrovni, nebo jako občan. Začleňování zároveň souvisí se získáváním/osvojováním práv, která jsou spojena se specifickými pozicemi a rovněž k této formě sociální integrace patří příležitost budování sociálních vztahů a získávání kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu. K této formě integrace je nezbytným předpokladem fáze akulturace. S integrační formou začleňování souvisí pracovní rehabilitace, díky které se cílové skupiny oblasti sociální práce, zaměřující se na osoby ze znevýhodněných skupin, začleňují do společnosti.

Interakce

Interakce (interaction) je další z forem definice sociální integrace. Tento pojem označuje uskupení vztahů a sítí jednotlivců, kteří sdílejí vzájemnou orientaci. Mezi integrační prvky patří přátelství, romantické vztahy nebo manželské svazky či obecně členství v sociálních skupinách. Romantické vztahy či manželské svazky nebudou v empirické části sledovány, avšak z důvodu zahrnutí těchto vztahů autora k definování integrace jsou v této práci zmíněny. Zaměstnanci ze znevýhodněných skupin mají díky zaměstnání možnost interakce s osobami se stejným či podobným druhem znevýhodnění. Výzkumný vzorek, který praktická část zkoumá, je o to specifičtější, že sociální podniky, v nichž jsou tyto osoby zaměstnány, jsou v takovém prostředí, kde tito zaměstnanci přicházejí do interakce mimo svou vlastní pracovní skupinu také s lidmi z široké veřejnosti.

Identifikace

Poslední formou sociální integrace je *identifikace* (identification), která souvisí s individuálním ztotožněním se jedince se sociálním systémem – tedy zda se vnímá jako součást kolektivního celku. Dle Essera je otázka identifikace na širší úrovni nežli v rámci pracovního kolektivu, který tvoří vymezený a chráněný prostor. Jedná se o velice subjektivní pohled na vlastní identitu jedince, který má jak kognitivní, tak emocionální aspekty.

2. Empirická část

Cíl výzkumu

Praktická část je věnována výzkumu, jehož cílem je zjistit, jaké důsledky má získání pozice v sociálním podniku pro osoby, které jsou ze skupin znevýhodněných na trhu práce. Pozornost je primárně věnována na to, zda zaměstnanost těchto osob přispívá k jejich začlenění se do společnosti formou participace na trhu práce.

Vymezení výzkumných otázek

Hlavní položenou výzkumnou otázkou je: ***Jsou osoby ze znevýhodněných skupin integrovány ve společnosti po nástupu na pozici v sociálním podniku?***

Výzkumné podotázky

Výzkumné podotázky navazují na definici sociální integrace Hartmuta Essera, které byla věnována poslední podkapitola teoretické části. Formy sociálního začlenění, které zmínil autor jsou výzkumnými indikátory toho, zda byly osoby z výzkumného vzorku integrovány.

Akultura

Na formu sociální integrace pomocí akultura se váží dvě výzkumné podotázky: ***Procházejí zaměstnanci před nástupem přípravou na výkon zaměstnání? (DVO1)*** ***Získávají v průběhu výkonu zaměstnání kompetence k úspěšnému působení ve společnosti? (DVO2)***

Začlenění

Indikátorem sociální integrace formou začlenění, které definoval Esser, je pro osoby ze skupin znevýhodněných na trhu práce zaměstnání jako takové, protože vytváří prostředí, kde mají možnost vytvářet si sociální vztahy, získávají tím pozici ve společnosti, sociální status - jsou *kuchař/ka, pomocná síla v kuchyni nebo obsluhující v kavárně, vedoucí směny*. Společně se získáním sociální pozice dostávají také finanční kapitál jako odměnu za výkon zaměstnání.

Bod začlenění tedy splňují všichni respondenti z důvodu, že mají zaměstnání a není tedy potřeba k tomuto bodu vztahovat dílčí výzkumnou otázku.

Interakce

V návaznosti na formy interakce jsou položeny následující podotázky: ***Navazují zaměstnanci sociálních podniků nová přátelství? (DVO3) Jsou součástí sociální skupiny? (DVO4)***

Identifikace

K integračnímu cíli identifikace je položena otázka: ***Identifikují se zaměstnanci jako součást kolektivního celku? (DVO5)***

Finanční příjmy

Integrace probíhá také na ekonomické úrovni, kdy se stává finanční nezávislost indikátorem sociální integrace. Tento indikátor nevytyčil sociolog Esser, ale považuji jej za důležitý pro integraci, proto je součástí výzkumu.

Se získáním zaměstnání souvisí vyplácení finanční odměny, která slouží k zajištění živobytí. Ve výzkumných otázkách zjišťuji, zda jsou pro zaměstnance jejich příjmy dostačující pro zajištění jejich potřeb.

Šestá dílčí výzkumná otázka má podobu: ***Jsou zaměstnanci sociálních podniků nezávislí v oblasti financí? (DVO6)***

Výzkumná strategie

Metodologie výzkumu

Pro sledování výzkumné otázky integrace osob zaměstnaných v oblasti sociálního podnikání jsem zvolila kvalitativní výzkum. Forma kvalitativního výzkumu byla vybrána z toho důvodu, že mým cílem bylo přiblížit se přirozenému prostředí respondentů a získat měkká data, která byla posléze zanalyzována. „*Posláním výzkumu je porozumět lidem v jejich sociálních situacích.*“ (Disman, 2002, s.289) V rámci výzkumu jsem se snažila, aby respondenti popsali subjektivní dimenzi zkoumaného fenoménu. Ve výzkumné části nebyla předem daná hypotéza a teorie, ale proces integrace jsem se prostřednictvím rozhovorů s respondenty snažila popsat a zanalyzovat to, zda k němu dochází.

K získání potřebných dat bylo zapotřebí navázání přímého kontaktu s respondentem a z důvodu různorodosti výzkumného vzorku bylo třeba přizpůsobovat dotazování individuálně dle skupiny, ze které jedinec pocházel.

Výzkumný soubor

V kvalitativním výzkumu byly vedeny rozhovory s celkem patnácti respondenty ze čtyř sociálních podniků. V každém podniku proběhly rozhovory se dvěma či třemi zaměstnanci ze znevýhodněných skupin a jedním zaměstnancem z vedoucí pozice.

Kolegové z vyšších pozic byli do výzkumu zakomponováni z toho důvodu, protože na některé z indikátorů sociální integrace mohou mít objektivnější pohled. Někteří zástupci výzkumného vzorku vlastní integraci vnímají velmi subjektivně a jedná se o individuální proces, z toho důvodu byli dotazováni i jejich spolupracovníci, z jejichž informací bylo zjišťováno, zda se shodují názory na individuální integraci.

Výběr výzkumného souboru

Ke zkoumání integrace osob ze znevýhodněných skupin na trhu práce jsem oslovila celkem čtyři sociální podniky, se kterými jsem navázala spolupráci. Podniky, které jsem zvolila pro získání dat, byly vybírány cíleně. Zajímal mě proces integrace v sociálních podnicích, které jsou provozovány jako kavárny či služby z oblasti gastronomie, a to z toho důvodu, protože zaměstnanci těchto podniků jsou v rámci pracovního výkonu v kontaktu nejen se svou pracovní skupinou, která se skládá z osob s podobným znevýhodněním, ale přichází do styku také se zákazníky, patřícími do většinové společnosti. V takových sociálních podnicích je větší prostor pro interakci.

Sociální podniky jsem vybírala tak, aby se odlišovaly cílové skupiny osob se znevýhodněním, které zaměstnávají, díky čemuž se stal vzorek respondentů pestřejší.

Prvním vybraným respondentem byl v každém podniku vedoucí pracovník, který mi pomohl s výběrem vzorku zaměstnanců ze skupin se znevýhodněním, který by byl ochotný se mnou pracovat a jehož spolupráce by pro výzkum mohla být užitečná z důvodu podávání objektivních informací. Vedoucí zaměstnanci poskytovali rozhovor až poté, co jsem dohovořila s jejich podřízenými, aby mohly být získané informace u nich případně ověřeny. Kromě asistence při výběru vzorku a doplnění informací o zaměstnancích, kterými byli respondenti, byli vedoucí pracovníci dotazováni na otázky akulturace, tedy přípravu budoucích zaměstnanců na práci. Pokládány jim byly otázky na

jejich pohled na vzájemné interakce mezi zaměstnanci, případně co si myslí o identifikaci zaměstnanců v rámci většinové společnosti.

Výzkumný vzorek zahrnuje skupiny osob se znevýhodněním, které mají zdravotní postižení, jsou po výkonu trestu nebo osoby, které mají zkušenost s bezdomovectvím.

Metoda výzkumu

Data byla získávána pomocí polostrukturovaných rozhovorů s respondenty, kdy jim byly pokládány předem dané otázky, přičemž některé otázky byly uzpůsobeny konkrétním respondentům dle jejich komunikačních schopností. Struktura rozhovoru umožňovala držet se témat, u kterých se zkoumá, zda dojde k naplnění indikátorů sociální integrace a zároveň metoda kvalitativního výzkumu a rozhovoru umožňuje se doptat na individuální informace a získání individuálních dat.

Rozhovory s respondenty byly nahrávány s informovaným souhlasem.

Práce v terénu a průběh

Výzkum k práci probíhal v červenci roku 2020. Všechny mnou vybrané podniky přistoupily na spolupráci pro můj výzkum. Do terénu jsem přicházela po předchozí dohodě s vedoucími pracovníky podniků, kterým byly předem poslány podklady k rozhovorům, aby měli možnost své zaměstnance předem informovat o cíli a průběhu výzkumu a připravit je na to, že s nimi budu dělat rozhovory.

Rozhovory byly uskutečněny v průběhu pracovní směny zaměstnanců. Prostředí, ve kterém jsem s respondenty hovořila byly interiéry podniků, kde přímo pracují.

Tři ze čtyř podniků jsem navštívila v minulosti před samotnou domluvou na realizaci výzkumu, díky čemuž jsem předem poznala cílové skupiny a mohla jsem se předem připravit na to, jak přibližně bude probíhat komunikace s nimi, která je u některých skupin specifická.

Délka rozhovorů se lišila dle sdílnosti respondentů a pohybuje se mezi 10-30 minutami.

Každý rozhovor započal mým představením a sdělením cíle výzkumu. Pokračoval dohodou na souhlasu s nahráváním rozhovoru a domluvou nad anonymizací identity respondentů. Poté jsme přešli na samotné výzkumné otázky.

Operacionalizace

Níže jsou rozepsány jednotlivé dílčí výzkumné otázky, které doplňují indikátory, podle nichž bude v analytické části zjišťováno naplnění cíle sociální integrace.

DVO1 a DVO2:

Procházejí zaměstnanci před nástupem přípravou na výkon zaměstnání? Získávají v průběhu výkonu zaměstnání kompetence k úspěšnému působení ve společnosti?

Indikátory: Splnění bodu akulturace – zaměstnanci procházejí přípravou na zaměstnání; zaměstnanci mají možnost získat nové dovednosti například formou školení či kurzů; odcházejí na otevřený trh práce.

Otázky pro rozhovor: Procházejí zaměstnanci před nástupem přípravou na výkon zaměstnání? Získávají vaši zaměstnanci v průběhu výkonu zaměstnání kompetence k úspěšnému působení ve společnosti? Mají vaši zaměstnanci možnost se posouvat výše v rámci vašeho podniku? Odcházejí vaši zaměstnanci na otevřený trh práce?

Způsob zjišťování: Tyto dílčí výzkumné otázky byly pokládány v rámci rozhovorů s vedoucími pracovníky sociálních podniků.

DVO3 a DVO4:

Navazují zaměstnanci sociálních podniků nová přátelství? Jsou součástí sociální skupiny?

Indikátory: Zaměstnanci sociálních podniků navazují přátelské vztahy v rámci pracoviště či mimo něj.

Otázky pro rozhovor: Získali jste společně s pozicí nové přátelské vztahy? Cítíte se být součástí pracovního kolektivu?

Způsob zjišťování: Rozhovor s respondenty, kteří spadají do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce. (Přesná podoba otázky byla přizpůsobena průběhu rozhovoru a komunikačním dovednostem respondentů.)

DVO5:

Identifikují se zaměstnanci jako součást kolektivního celku?

Indikátor: Zaměstnanci se identifikují s většinovou společností.

Otázka pro výzkum: Cítíte se být součástí většího společenského celku?

Způsob zjišťování: Rozhovor s respondenty, kteří spadají do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce. (Přesná podoba otázky byla přizpůsobena průběhu rozhovoru a komunikačním dovednostem respondentů.) Dále byla otázka položena vedoucím pracovníkům sociálních podniků.

DVO6:

Jsou zaměstnanci sociálních podniků nezávislí v oblasti financí?

Indikátor: zaměstnanci popisují svou finanční situaci jako dostačující

Otázka pro výzkum: Přineslo vám zaměstnání změnu ve finanční sféře – ve smyslu finanční nezávislosti?

Způsob zjišťování: Rozhovor s respondenty, kteří spadají do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce. (Přesná podoba otázky byla přizpůsobena průběhu rozhovoru a komunikačním dovednostem respondentů.)

Anotace zkoumaných podniků

Modrý domeček

Je integračním sociálním podnikem sídlícím v Řevnicích, provozován od roku 2007 spolkem Náruč, z.s.. Cílem podniku je dosahování společensky prospěšných cílů, mezi něž patří poskytování komplexních sociálních služeb osobám se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním, dále je to podpora všestranného a především pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním, poskytování poradenských služeb v oblasti zdravotně sociální, nebo provozování osvětové činnosti (včetně vzdělávacích akcí) v oblasti všestranného uplatnění a společenského začlenění osob se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním. Organizace provozuje sociální podnik, kde vytváří pracovní příležitosti pro osoby s postižením nebo sociálním znevýhodněním. Poskytuje pracovní rehabilitaci, přípravu na práci a podporované zaměstnávání.

Podnik zaměstnává osoby s různým typem zdravotního znevýhodnění. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby s duševním onemocněním a osoby s mentálním postižením. Cílem je zvýšit kvalitu života zaměstnanců a předejít sociálnímu vyloučení. Modrý domeček také usiluje o vytvoření otevřeného a bezpečného prostředí, které přispívá ke změně postojů široké veřejnosti a odstranění předsudků o osobách se zdravotním postižením. (Modrý domeček, 2020)

Vstup do terénu

Personál podniku byl velice vstřícný, když jsem jej oslovila ohledně výzkumu k bakalářské práci. Ředitelka Modrého domečku i jeho provozní vedoucí uvedly, že výzkumy pro účely závěrečných prací či jiných odborných studií jsou v jejich podniku poměrně obvyklé a někteří zaměstnanci jsou zvyklí na poskytování rozhovorů. Vztyčnou osobou pro jednání se mnou byla paní vedoucí provozu, která ve spolupráci se mnou vybrala výzkumný vzorek zaměstnanců podniku.

Pro výzkum jsme zvolily dvě respondentky s duševním onemocněním, které jsou služebně starší a dále respondenta se svalovou dystrofií v kombinaci s mentálním postižením, který pracuje v podniku kratší dobu a může přinést větší pestrost výsledků výzkumu.

Bílá vrána

Je sociálním podnikem, který funguje stejně jako Modrý domeček jako kavárna se sídlem v centru Prahy. Mimo to poskytuje cateringové služby širokému spektru subjektů. Ve stanovách podniku je zdůrazněno, že hlavním cílem je sociální přínos, nikoli ekonomický zisk. Přičemž při rozhovoru s provozní vedoucí jsem získala informace o tom, že finanční nezávislost příjmů z provozu není silnou stránkou podniku.

Pracovníky v Bílé vráně jsou lidé s mentálním postižením, „*kteřé jejich práce velmi těší a pomáhá jim žít život, co nejpodobněji životu jejich vrstevníků.*“ (Bílá vrána, 2020)

Kavárnu provozuje POHODA – společnost pro normální život lidí s postižením, z.ú. Společnost mimo poskytování zaměstnání lidem provozuje několik služeb pro cílovou skupinu lidí s mentálním postižením.

Pracovní tým podniku je tvořen 10 lidmi s postižením a 10 lidmi bez postižení. Na směně bývá povětšinou jeden člověk s postižením a jeden člověk bez postižení.

Vstup do terénu

Sjednání respondentů pro výzkum v této kavárně probíhal jinak než ve zbylých třech podnicích. V Bílé vráně byla domluva s vedoucí provozu taková, že mohu přijít do podniku v průběhu směny zaměstnanců a s každým zaměstnancem se individuálně

domluvit, zda se mnou chtějí spolupracovat na výzkumu. Všichni tři oslovení respondenti byli vůči rozhovoru pro výzkum vstřícní.

V průběhu výzkumu jsem podnik navštívila celkem pětkrát – první návštěva spočívala v domluvě s vedoucí zaměstnankyní, v následujících dnech jsem každý den mluvila s jedním zaměstnancem během jeho směny a poslední den výzkumu byl věnován rozhovoru s vedoucí pracovnící.

Rozhovory se zaměstnanci probíhaly nad mé očekávání. Zpočátku jsem se obávala, jak pro ně mé otázky budou srozumitelné, ale v případě nepochopení byly zformulovány jinak a všichni respondenti zodpověděli nač byli tázáni.

Bistro Střecha

Tento podnik sídlící v pražské čtvrti Žižkov provozuje přibližně dva a půl roku Sociální družstvo Střecha. Bistro Střecha zaměstnává osoby, které mají zkušenost s bezdomovectvím a/nebo osoby po výkonu trestu. Svou činností umožňuje těmto lidem získat důstojné zaměstnání a nabízí svým zaměstnancům poradenství v oblasti bydlení či oddlužení.

Jedním z pilířů podniku je družstevní vlastnictví, které pro řízení podniku znamená to, že rozhodování o chodu podniku je rozhodováno kolektivně dle principu rovnosti. Každá zaměstnankyně nebo zaměstnanec má po půl roce práce ve Střeše možnost stát se členem družstva. (Bistro Střecha, 2020)

Vstup do terénu

Na základě telefonického hovoru s jedním z vedoucích pracovníků podniku proběhla domluva o výběru respondentů pro výzkum, který provedl zmíněný vedoucí zaměstnanec, s kterým byl po uskutečněných rozhovorech s oslovenými zaměstnanci také veden rozhovor.

Ve vybraném vzorku byly dvě respondentky, z nichž jedna měla zkušenost s bezdomovectvím a s výkonem trestu, přičemž její bytová situace nebyla zcela stabilní. Třetím respondentem byl muž se zkušeností života na ulici.

Respondenti, kteří se účastnili výzkumu uvedli, že mají předchozí zkušenosti s rozhovory pro výzkumné účely studentských a jiných odborných prací.

Jídelna kuchařek bez domova

Nezisková organizace Jako doma, o.p.s., věnující se ženskému bezdomovectví, provozuje od roku 2017 sociální podnik Jídelnu kuchařek bez domova.

Organizace cílí v oblasti problematiky bezdomovectví jen na ženy, protože ženské bezdomovectví má jinou podobu než to mužské. Mnoho žen bez domova má zkušenost s domácím násilím, vedle toho jsou na trhu práce často diskriminovány na základě genderu. U žen je specifická podoba bezdomovectví, o kterém se hovoří jako o *neviditelném*. Pro neviditelné bezdomovectví je charakteristické, že osoby žijící tímto způsobem nejsou vidět přímo na ulici. Využívají služeb azylových domů, přespávají na ubytovnách či v noclehárnách, nebo přespávají u kamarádů a známých. (Jako doma, 2012)

Jako doma a jejich sociální podnik Jídelna tedy spolupracuje výhradně s ženami a snaží se vytvářet bezpečné prostředí, které je pro ženy bezpečné, přátelské a respektující.

Vstup do terénu

Při prvním telefonátu s vedoucí pracovnící podniku mi bylo sděleno, že zaměstnankyně Jídelny jsou citlivé na sdílení osobních záležitostí, a z toho důvodu nebude jednoduché domluvit se s nimi na spolupráci. Prostřednictvím elektronické korespondence byl zaslán dokument s orientační podobou výzkumných otázek pokládaným zaměstnankyním. Na základě prostudování cíle výzkumu a tazatelských otázek měly potencionální respondentky možnost zvážit, zda by byly ochotny poskytnout rozhovor.

U zaměstnankyň Jídelny bylo nejobtížnější navázat spolupráci pro výzkum oproti zbylým podnikům. Z toho důvodu byly domluveny dva rozhovory - na rozdíl od tří rozhovorů, které byly domluveny jinde. Nicméně po navázání kontaktu s respondentkami a vytvoření bezpečného prostoru ke sdílení byl průběh rozhovoru bezproblémový a respondentky hovořily o své současné i předešlé sociální situaci velice otevřeně.

Financování vybraných sociálních podniků

Sociální podniky Modrý domeček a Bistro střecha uvedly, že v oblasti financí jsou poměrně nezávislé. Modrý domeček využívá nároků na finanční podporu od úřadu práce

na zaměstnávání OZP. Zbylé podniky příležitostně získávají finance z grantů a dotací, jež využívají pro modernizaci podniku či zakoupení potřebného vybavení.

Kavárna Bílá vrána a Jídelna kuchařek bez domova samostatně výdělečné nejsou. „*Prioritou podniku není výdělek, ale především poskytnutí pracovní příležitosti lidem, kteří mají znevýhodnění nalézt si práci na otevřeném trhu,*“ vysvětlila vedoucí provozu Jídelny kuchařek bez domova, která dodala, že jejich podnik zaměstnává více zaměstnanců, než by bylo zapotřebí pro chod podniku, ale cílem podniku je podpořit zaměstnanost žen, které si prošly zkušeností s bezdomovectvím.

Metoda analýzy dat

Výzkumné otázky a indikátory, které byly rozvedeny pomocí operacionalizace jsou rozebrány a dokumentovány podstatnými údaji, odpovídajícími na výzkumnou otázku.

Prezentace a interpretace získaných dat

Tato kapitola představuje, data, která byla získána pomocí terénního výzkumu a následně zanalyzována.

Příprava zaměstnanců na výkon povolání

Tento bod spadá pod akulturaci, jako formu sociální integrace. Na téma přípravy zaměstnanců k pracovnímu výkonu byli dotazováni vedoucí pracovníci.

Na základě získaných dat lze říci, že co se týče přípravy zaměstnanců, velice záleží na tom, ze které skupiny osob se znevýhodněním na trhu práce zaměstnanci jsou.

Například u pracovníků s duševním onemocněním dochází posouzení dovedností budoucích zaměstnanců a v případě, kdy dotyčný člověk postrádá pracovní návyky, dojíždí do služby sociální rehabilitace, která spadá pod spolek Náruč. Provozní vedoucí popisuje přípravu následovně: „*Tam vlastně dojíždění třeba třikrát týdně a získávají nějaké návyky. A potom, když teda vyhodnotěj, že jsou ty lidi připravení, tak přicházejí sem.*“

Zaměstnanci s mentálním postižením, kteří nastupují do sociálního podniku Bílá vrána mají zkušenost s ročním výcvikem ve speciální kavárně, po jehož absolvování se ucházejí o místo ve zmiňovaném sociálním podniku.

Vedoucí pracovníci zaměstnanců se zkušeností s bezdomovectvím či po výkonu trestu uvedli, že v jejich podnicích nejsou přípravy a školení specifické kvůli zaměstnancům jejich sociálních podniků. „*Je to klasický, jako kdekoliv jinde,*“ uvádí provozní vedoucí, která dodává, že zaměstnankyně Jídelny kuchařek bez domova si procházejí školením o hygieně, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, dále mají školení, pojící se s prací v gastronomii, zásady chování v kuchyni. Zpočátku jsou zaměstnanci pod dozorem zkušených kolegů a bývají obecně na pozicích, kde jejich činnost není příliš náročná či stresující.

Získávání nových dovedností

Otázka týkající se získání nových dovedností byla pokládána vedoucím zaměstnancům, nicméně samotní zaměstnanci, kteří přišli do sociálních podniků kvůli určité podobě znevýhodnění, uváděli, že jejich práce jim přinesla, mimo jiné, nové zkušenosti a dovednosti.

Obě skupiny respondentů hovořily o posunu na pracovišti v rámci pozic. Ve většině podniků začínají pracovníci na pozicích, které nevyžadují příliš dovedností a postupně, jestliže chtějí, se mají možnost vypracovat na vyšší pozice. Vedoucí pracovníci uváděli, že ne všichni zaměstnanci mají motivaci přecházet na náročnější posty a vyhovují jim dosavadní. Pokud spatří vedoucí pracovníci potenciál v některých ze svých zaměstnanců, snaží se je podporovat a učit novým dovednostem, aby se mohli jejich zaměstnanci posunout dále.

Kromě podniku Bílá vrána, kde pracují lidé s mentálním postižením, má každý podnik alespoň jednoho zaměstnance, který se v průběhu let vypracoval na pozici vedoucího směny. U Kuchařek bez domova provozní vedoucí uvedla, že ač je pozice vedoucí směny v jejich podniku neoficiální, tak mají některé zaměstnankyně, které tyto posty naplňují, v očích vedoucích pracovníků jsou tyto pracovnice vedoucími směny a jedná se s nimi tak, jako by ne této pozici skutečně byly.

Bistro střecha je mezi zkoumanými podniky specifický tím, že zaměstnanci mají možnost se stát členy družstva. Na tuto otázku odpověděl vedoucí pracovník: „*Teoreticky se samozřejmě členy družstva stát můžou. Prakticky to je tak, že se zatím členem družstva nikdo stát nechtěl. Je to tak, že spousta lidí, co u nás pracujou, tak mají vlastně nějakou negativní zkušenost s majetkovou odpovědností a samozřejmě ve chvíli, kdy se ten člověk stává členem družstva, tak se stává i spolumajitelem toho podniku a to znamená, že vlastně teoreticky by nesl i nějakou finanční zodpovědnost za ten podnik....Máme tu*

například paní, která byla po výkonu trestu a začala na pozici pomocné kuchařky a teď je na pozici vedoucího směny a na týchle pozici pracuje už hrozně dlouho. A u ní bysme byli hrozně rádi, aby vstoupila do toho družstva, protože reálně se jako podílí na organizaci tý práce, na vymežšení všeho. Ale ona nechce prostě, nechce mít tu formální zodpovědnost, i když reálně ji má, tu zodpovědnost. V některých věcech ji má i třeba větší než já.“

Během rozhovorů se vedoucími pracovníky bylo možné vidět, že je těší posun schopností jejich zaměstnanců a z jejich strany je velká podpora posunu jejich zaměstnanců.

I u zaměstnanců ostatních podniků se stává, že se obávají větší zodpovědnosti, pojící se s novou pozicí. Osobám ze skupin se znevýhodněním trvá déle, než si osvojí nové dovednosti a získají větší sebedůvěru. Většina zaměstnanců časem dojde k určitému progresu na daných pracovištích.

Mezi dovednosti, které získávají zaměstnanci sociálních podniků patří například práce s počítačem, se kterým zaměstnancům pomáhají kolegové z vyšších pozic. Jedna z respondentek uvedla, že se začala učit anglický jazyk, na základě doporučení její vedoucí pracovnice.

Bistro střecha a Jídelna kuchařek bez domova, jejichž zaměstnanci mívají problémy se zadlužeností, nabízí určitou formu poradenství v této oblasti. Organizace Jako doma, pod níž patří Jídelna kuchařek bez domova, zaměstnankyním nabízí kurzy přímo zaměřené na tuto problematiku. Vedoucí pracovníci zmíněných podniků se dále snaží pomáhat zaměstnancům v hospodaření s jejich penězi.

Odchod zaměstnanců na otevřený trh práce

Zprvu popíši výpovědi na otázku týkající se odchodu na volný trh práce od vedoucích pracovníků a poté výpovědi zaměstnanců na otázku, zda plánují přejít do zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Nejsnadnější průběh přechodu na otevřený trh práce je v Bistru střecha, kde běžně zdejší zaměstnanci odchází za jinou prací. Sociální podnik má navázanou spolupráci s několika organizacemi, spolupracujícími s cílovou skupinou osob se zkušeností s bezdomovectvím. Vedoucí pracovník vysvětluje spolupráci s organizacemi: *„Protože my nejsme schopni těm lidem poskytnout veškerý servis, kterež bysme rádi a není to tak, že bysme nechtěli, ale tím, že na to nemáme dostatečnou kapacitu. Takže se je snažíme obrátit na tyhle organizace, protože to umí líp než my, my umíme vařit.“*

Vedoucí pracovnice podniků Bílá vrána a Jídelna kuchařek bez domova uvedly, že v průběhu posledního roku, po jejich nástupu na současné pozice, se nestalo, že by někteří z jejich zaměstnanců odešli na otevřený trh práce. Vedoucí Jídelny dodala, že některé z jejich zaměstnankyň občas mluví o kolegyních, které přešly na volný trh i do jiných oborů než do pohostinství.

Zaměstnanci Bílé vrány odcházejí na otevřený trh práce jen zřídka. Většina z nich je v podniku zaměstnána několik let a jsou zde spokojeni. Jeden z respondentů však našel práci na otevřeném trhu a dochází do dvou zaměstnání současně. Samotný výdělek za práci v kavárně by mu nestačil na pokrytí výdajů na bydlení a volnočasových aktivit, včetně dovolených v zahraničí.

Lidé s duševním onemocněním, pracující v Modrém domečku, zkoušejí najít uplatnění na otevřeném trhu práce, avšak ne vždy jejich pokus končí úspěšně. Nová práce pro ně může být náročná, v důsledku čehož je pravděpodobnější zhoršení jejich duševního stavu. Stává se tedy, že po nezdařilém pokusu o uchycení se na volném trhu, se vracejí do sociálního podniku.

Většina respondentů, vyjma těch, kteří mají blízko či jsou ve starobním důchodu, uvedla, že by se někdy v budoucnu rádi ucházeli o místo na otevřeném trhu práce. Někteří nad tím do chvíle, než na to byli dotázáni, nepřemýšleli. Všichni respondenti uváděli, že jsou velice spokojeni s prací v sociálních podnicích a nechtělo by se jim zaměstnání měnit a nejráději by zůstali v současném zaměstnání „*na furt*“, nicméně nepopřeli to, že by někdy v budoucnu nechtěli zkusit zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Navazování přátelských vztahů

Přibližně čtvrtina respondentů uvedla, že mezi kolegy nenavázali přátelské vztahy, nicméně mají mezi sebou takový vztah, že vědí, že s nimi mohou sdílet cokoli. Přátelský rozměr takové vztahy nemají ve smyslu, že by si se svými kolegy vyšli někam mimo pracovní dobu. Jedna z dotazovaných například odpověděla na otázku, zda si našla mezi zaměstnanci nějaké kamarády: „*Jakože jo. Ale vono jako kamarádi. Spíš jako kolegové. Takže kolegové jsme po té profesionální stránce.*“ Nicméně tatáž respondentka navázala romantický vztah s jedním z kolegů pracujícím v sociálním podniku.

Zkoumání navazování romantických vztahů nebylo předmětem výzkumu, ale dva respondenti uvedli, že v podniku, kde pracují, si našli partnera, přičemž jeden respondent se svojí partnerkou žije v jedné domácnosti.

Respondenti uváděli, že se cítí v rámci pracovního kolektivu dobře a podporovaně. Vědí, že se mohou svým spolupracovníkům, jak z řad kolegů ze stejných pozic, tak i z vedení, s čímkoli svěřit. Důležitým faktorem ve vztazích mezi zaměstnanci je ten, že jsou v kolektivu osob, kteří sdílí podobné problémy. Pracovnice z podniku Modrý domeček toto okomentovala následovně: *„No, protože jsou tu lidi s podobnými problémy, tak samozřejmě jsme se spřátelili. Pro mě je jednodušší bavit se lidmi se stejnými problémy, protože to chápou. Někdy jsou právě předsudky, když má někdo jakoby to duševní onemocnění.“*

Otázka ohledně vnímání vzniků interakcí mezi zaměstnanci byla pokládána také vedoucím pracovníkům. Vedoucí pracovnice Bílé vrány popsala vznik a podobu přátelských vztahů mezi zaměstnanci: *„Asi je to stejný jako jinde na pracovišti, že si s někým sednete víc a vídáte se spolu a s někým ne. Takže to bych řekla, že je to tady tak jako stejný jako na jiných pracovištích.“* V témže podniku pořádají pro své zaměstnance i mimopracovní aktivity v podobě výletů pro posílení sociálních vztahů v rámci kolektivu.

Snahu o posílení vztahů mezi kolegy vyvíjejí také v Jídelně Kuchařek bez domova. Vedoucí pracovnice však uvedla, že účast je velice malá, protože zaměstnankyně nejsou zvyklé: *„že by dostaly něco jen tak“*. K interakci mezi zaměstnankyněmi dodala: *„pořád sleduju to, že svůj volný čas neumí nějak smysluplně trávit v tom smyslu, že by šly někam do města za kulturou. Spojuje je třeba to, že mají některý z nich pejsky, a tak je chodí venčit společně.“*

Vedoucí pracovnice Modrého domečku uvedla, že jejich zaměstnanci: *„jsou na sebe hrozně moc hodný a hodně so pomáhají.“* Jsou k tomu z jejich strany vedení. Popsala, že pozoruje, jak jsou mezi sebou její podřízené spřátelení a vídají se ve volném čase. Kromě toho dodala: *„i nějaký takový románek tady vznikaj, který teda většinou skončej, ale i přesto tady vznikaj.“*

Zajímavá je také výpověď provozního vedoucího Bistra střecha, který velice oceňuje navazování nových přátelství mezi zaměstnanci: *„My jsme chtěli, abychom vytvářeli nejenom zaměstnání, ale i prostor, kde ten člověk, řekněme, se může vymanit ze své sociální bubliny, která je velmi často jako problematická. Kolikrát jako pomáhá redukovat ty problémy, ve kterých už je. Takže ano, mně se zdá, že celá řada zaměstnanců tady našla vlastně známí a kamarády a začali si budovat i nějaký jiný sociální kapitál. A to je samozřejmě zásadní pro sehnání nějakýho jinýho zaměstnání, nebo koníčku.“*

Sociální skupina

Na otázku, zda se respondenti cítí být součástí pracovního kolektivu uvedla naprostá většina, že ano. V rámci pracovní skupiny se cítí přijati a uvedli, že ve skupině mohou nalézt podporu.

Identifikace s většinovou společností

Otázka týkající se identifikace s většinovou společností byla pokládána jak respondentům ze skupin osob se znevýhodněním, tak vedoucím pracovníkům, kteří byli dotazováni na to, jak oni vnímají začlenění jejich zaměstnanců.

Odpovědi se lišily podle toho, jakou formu znevýhodnění zaměstnanci měli. Zaměstnanci s duševním onemocněním pocítují stigmatizaci kvůli jejich diagnóze. Respondentka, která je léčena se schizofrenií, zmínila, že její druh diagnózy je v médiích prezentován pouze negativně. Z toho důvodu má obavy, že by v budoucnu nemusela být přijata do zaměstnání.

Podle vedoucí pracovnice podniku, zaměstnávajícího osoby s mentálním postižením, žijí jejich zaměstnanci plnohodnotný život, který se nijak specificky neodlišuje od životů většinové společnosti.

Dva z pěti zaměstnanců sociálních podniků se zkušeností s bezdomovectvím či s výkonem trestu se neidentifikují s větším společenským celkem. V případě první respondentky je příčinou pocitu odlišnosti od většinové společnosti její romský původ. Druhý respondent uvedl, že ačkoli byl v minulosti začleněn do společnosti a nyní má dobrou práci, bydlení i sociální síť, nebude se na základě svých životních zkušeností a prožitků identifikovat s většinou. U obou respondentů bylo možné vypořádat, že nepředpokládají, že by se v budoucnu změnil pocit začlenění.

Zaměstnankyně, pracující v Bistru střecha, která v průběhu posledních let byla bez stálého bydlení a využívala služeb azylových domů, či pobytu na ubytovnách, vypověděla, že se nikdy necítila nezačleněná: „*nepřipadala jsem si nikdy jako bezdomovec*“, vždy usilovala o to, aby „*žila normální život*.“

Jedna ze zaměstnankyň Jídelny kuchařek bez domova se stala členkou Armády spásy. Ač nemá prozatím vlastní bydlení, aktivně si ho hledá a jejím cílem je distancování se od skupiny osob bez přístřeší. Působením v organizaci Armády spásy jako dobrovolnice chce pomáhat lidem ze skupiny osob bez domova. Nevidí samu sebe tedy jako jednu z bezdomovkyň, nadále chce s touto skupinou být v kontaktu, ale z pozice začleněné. Organizace Jako doma projevila zájem o spolupráci s dotyčnou

respondentkou, kdy by byli rádi, aby se stala peer pracovnící. Dále se zmíněná zaměstnankyně snaží politicky angažovat. Nyní spolupracuje s politickou stranou Pirátů a této oblasti se plánuje věnovat.

Finanční situace osob zaměstnaných v oblasti sociálního podnikání

Respondenti ze skupin osob se zdravotním postižením mají vedle příjmu z výdělečné činnosti nárok na invalidní důchod, který jim zajišťuje, společně s měsíční mzdou, dostatečný příjem pro úhradu výdajů. Většina zaměstnanců ze skupiny osob OZP má v sociálních podnicích zkrácený úvazek, kvůli upravené pracovní době, která je přizpůsobena jejich možnostem a náročnosti výkonu povolání.

Většina zaměstnanců byla se svými úvazky a příjmy spokojena. Někteří poznamenali, že by mohli mít příjmy vyšší, nicméně z vyplacené mzdy mají na zaplacení bydlení a zbyde jim dostatečná částka, aby s ní mohli hospodařit celý měsíc. Jsou si vědomi toho, že v jiném zaměstnání by mohli mít možnost vydělat si i více, ale v takovém zaměstnání by nenašli takový kolektiv a vlídné prostředí.

S finanční oblastí zaměstnancům sociálních podniků pomáhají jejich kolegové z vedení na základě individuální dohody. V Bistru střecha je zaveden systém, kdy vedoucí pracovníci odvádí ze mzdy nájem svým zaměstnancům, případně uhrazují splátky dluhů a v hotovosti pak vyplácejí zaměstnancům na každý týden určitý obnos peněz pro jejich potřebu. Podobné je to i v Jídelně kuchařek bez domova, kde hradí z výplaty náklady na bydlení či splátky dluhů a zbylou částku dávají zaměstnancům.

Výše zmíněné body jsou jednotlivými indikátory sloužící k zodpovězení dílčích výzkumných otázek. Respondentům byly pokládány další otázky. Byli dotazováni, zda se změnilo trávení volného času a dále, zda došlo ke změně v rodinných vztazích po nástupu do zaměstnání.

Volný čas

Podoba a četnost koníčků a zájmů závisí na zdravotním stavu a věku respondentů. Zaměstnanci sociálních podniků, kteří mají duševní onemocnění jsou ve volném čase méně aktivní kvůli utlumujícím účinkům jejich medikace. Volný čas tedy věnují především odpočinku, nicméně podnikají společná setkání s kolegy a přáteli mimo

pracovní dobu. Podobné je to i u některých starších respondentů, kteří se věnují takovým zálibám, které nesouvisí s trávením času mimo jejich domov.

Způsoby, jakým tráví zaměstnanci sociálních podniků jsou pestré. Někteří se věnují sebevzdělávání a chodí na různé kurzy. Dvě z respondentek se věnují hraní divadla, přičemž divadelní soubor spadá pod organizaci Jako doma. Respondent se zkušeností s bezdomovectvím většinu volného času věnuje psaní knihy, ve které vypráví zážitky ze života na ulici. Vydání jeho knihy a audioknihy je předběžně domluvené s vydavateli. Ostatní svůj volný čas tráví například na kulturních akcích či s přáteli.

Rodinné vztahy

Oblast rodinných vztahů je specifická především pro skupinu osob se zkušeností s bezdomovectvím či po výkonu trestu. Lidé z těchto skupin mají rodinné vazby často zpřetrhané kvůli jejich minulosti. Jejich děti či rodiče se k nim nehlásí. Jednomu z respondentů se podařilo během posledních let, kdy je zaměstnán, navázat kontakt s jeho matkou, se kterou nyní vychází dobře, a protože je maminka staršího věku, pomáhá jí, s čím je potřeba. Jiní respondenti, kteří nyní nemají dobré vztahy se svými dětmi a blízkými, vyslovili přání, že by rádi tyto vazby zlepšili.

Pracovníci sociálních podniků (povětšinou OZP), kteří žijí s rodiči, by se chtěli osamostatnit a najít si vlastní bydlení. Jsou si ale vědomi, že samostatné bydlení je pro ně velký krok a musí být dostatečně připraveni.

Závěr

Cílem terénního kvalitativního výzkumu bylo zodpovězení hlavní výzkumné otázky, která se táže na to, zda jsou lidé pracující v sociálních podnicích sociálně integrováni. V procesu operacionalizace byly vytyčeny indikátory, které pomohly k nalezení odpovědi na hlavní výzkumnou otázku.

Na základě naplnění jednotlivých indikátorů lze nyní zhodnotit, jak probíhá proces sociální integrace. Dotazované osoby naplnily téměř všechny formy sociální integrace, které definoval Esser, včetně finanční nezávislosti, která doplňovala formy sociální integrace.

Formu akulturace bych považovala za naplněnou. Všichni respondenti, i ti, kteří do zaměstnání přišli s předchozími zkušenostmi i ve stejném oboru, popsali, že se naučili něco nového. Nově nabitě dovednosti spočívají například i v komunikačních

schopnostech, učení se činností, které uplatní v současném zaměstnání, tak v budoucím i v praktickém životě.

K interakcím mají zaměstnanci ve svém povolání mnoho příležitostí. Jestliže se někteří z respondentů zdržují intenzivnějších interakcí, pak je to z jejich vlastního rozhodnutí a nikoli, protože by nebyli přijati prostředím.

V případě indikátoru souvisejícího s identifikací se setkáváme s odlišnými postoji respondentů. Každý z respondentů se identifikuje se skupinou pracovní kolektivu, která vytváří bezpečný prostor, kde se cítí komfortně. Zhruba polovina se ztotožňuje s větším společenským celkem a zbylá část se subjektivně nevnímá jako začleněnou.

Finanční nezávislost, která je posledním indikátorem, souvisí se získáním zaměstnání. Téměř většina zaměstnanců je v oblasti financí zajištěna. Někteří respondenti práci v sociálním podniku vnímají jako doplněk k příjmu z invalidního důchodu, jiní jsou na příjmu z pracovní činnosti zcela závislí.

Dále pomocí výzkumných podotázek bylo zjištěno, že zaměstnanci mají své zájmy a koníčky. Organizace, zakládající sociální podniky nabízí zaměstnancům vzdělávací či zájmové činnosti, kterých někteří využívají.

V oblasti rodinných vztahů se ukázalo, že u některých respondentů mělo získání zaměstnání pozitivní vliv na zlepšení vztahů, ale u části dotazovaných se neprojevovalo zlepšení rodinné situace.

Z mého pohledu lze hovořit o naplnění cíle sociální integrace pomocí zaměstnávání osob se znevýhodněním na trhu práce v sociálních podnicích. Ač nebyly u všech respondentů potvrzeny všechny formy sociální integrace, větší počet výzkumného souboru tyto formy splnil.

Zaměstnanci sociálních podniků mají možnost participovat participace na pracovním trhu, vedle toho získávají s novým zaměstnáním kulturní kapitál a rozšiřují své sociální sítě, učí se novým věcem, seberealizují se. Splňují tedy sociální začlenění dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách: *„zapojují se do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žijí způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.“*

Realizací výzkumu se mi tedy podařilo zodpovědět hlavní výzkumnou otázku a splnit uložený cíl výzkumu.

Diskuse

Z rozhovorů se zaměstnanci sociálních podniků vyšlo najevo, že jsou za pracovní místo v sociálním podniku vděční. Všichni hovořili o veliké spokojenosti s pracovní příležitostí, několik z respondentů hovořilo o tom, že se „do práce těší.“ Jedna z respondentek má svoji práci ráda natolik, že uvedla, že by v podniku pracovala i bez toho, aniž by za to byla finančně odměňována.

Na základě získaných dat bych řekla, že sociální podniky mají potenciál k začlenění osob vyloučených či ohrožených vyloučením ze společnosti.

Zajímavé by mohlo být srovnání výsledku tohoto výzkumu a výzkumu, který by pozoroval sociální podniky, které nejsou z oblasti pohostinství. Zaměstnanci sociálních podniků, které byly sledovány v tomto výzkumu, mají více příležitostí k interakcím a bývají rádi za to, že se mohou setkávat s lidmi. Někteří z respondentů navázali přátelství i mezi zákazníky sociálních podniků.

Přestože zkoumané sociální podniky fungují dobře a zaměstnanci se mohou na vedení podniků obrátit a je jim poskytnuto poradenství či přímo praktická pomoc, spatřuji zde prostor ke zlepšení. Poradenství či způsob pomoci zaměstnancům je v kompetencích sociálního pracovníka, jehož pozice v rámci sociálního podniku by měla význam. Některé sociální podniky sociální pracovníky zaměstnávají, nicméně není to jejich povinnost. Role sociálního pracovníka tedy často zastávají samotní vedoucí, kteří nemusejí být vzdělaní v této oblasti.

Sociální podnikání je oblast, ve které je čemu věnovat pozornost z hlediska právní úpravy podniků.

Seznam použité literatury

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

DOUBRAVOVÁ, Marta. *Pracovní parta: zpráva z realizace projektu Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce*. Vsetín: Diakonie ČCE - středisko Vsetín, 2011. ISBN 978-80-260-0127-0.

GOJOVÁ, Vendula. *Integrační cíle sociálních podniků – možnosti sociální práce in Aktuální otázky sociální politiky – teorie a praxe, VII. Ročník, č. 1, 2014.*

JANEBOVÁ, Radka a Martin SMUTEK, ed. *Posuzování životní situace v sociální práci: sborník z konference V. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové 24. až 25. října 2008*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. ISBN isbn978-80-7041-419-4.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce / Oldřich Matoušek a kol.* 2012. ISBN 9788026202110.

NOVOTNÁ, Eliška. *Základy sociologie*. Dotisk 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2396-9.

ŘEŽÁBKOVÁ, Marta. *Sociální pracovník v manažerské pozici*, diplomová práce, Pražská vysoká škola psychosociálních studií, 2017.

Podporované zaměstnávání v otázkách a odpovědích. Slezská diakonie, 2010.

Sociální inkluze / [úvod napsal Tomáš Sirovátka], redaktor Tomáš Katrňák ; Fakulta sociálních studií MU. 2003. ISBN 802103131X.

Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. 2007. ISBN 9788021044395.

Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda / Petr Mareš, Miroslava Rákoczyová, Tomáš Sirovátka (a kolektiv)*. ISSN 18011640.

Strategie sociálního začleňování 2014-2020. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-080-8.

ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce / Dušan Šimek*. 2000. ISBN 8070677058.

ŠŤASTNÁ, Jaroslava. *Když se řekne komunitní práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3356-5.

VENCLÍK, Milan, Josef BÜRGER, Věra VOJÁČKOVÁ, et al. *Sociální podnikání v praxi*. Brno: Jihomoravský kraj, 2016. ISBN 978-80-905683-4-1.

Seznam elektronických informačních zdrojů

Bistro Střecha. Bistro Střecha [online]. Copyright © 2020 Bistro Střecha [cit. 06.08.2020]. Dostupné z: <https://www.bistrostrecha.cz/>

Digitální knihovna UPa [online]. Copyright © [cit. 28.06.2020]. Dostupné z: https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/54647/GojovaV_IntegracniCile_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kavárna - Bílá vrána Bílá vrána [online]. Copyright © 2020 [cit. 29.07.2020]. Dostupné z: <https://kavarnabilavrana.cz/kavarna/>

O nás | Jako doma. Jako doma [online]. Copyright © Copyright 2012 [cit. 30.07.2020]. Dostupné z: <http://jakodoma.org/o-nas/>

Osoby zdravotně znevýhodněné - Česká správa sociálního zabezpečení. Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Copyright © [cit. 22.07.2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce | SOVZ. SOVZ | Sociálně odpovědné veřejné zadávání [online]. Copyright © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, projekt [cit. 06.07.2020]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

Stanovy - Kavárna Modrý domeček. Hlavní strana - Kavárna Modrý domeček [online]. [cit. 20.7.2020] Dostupné z: <http://modrydomecek.cz/stanovy/>

Tessea - Definice a principy sociálního podniku. Tessea - Úvod [online]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/definice-a-principy-socialniho-podnikani>

Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Copyright © [cit. 24.06.2020]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online] [cit.24.7.2020]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

Zákony.centrum.cz [online]. Copyright © [cit. 24.06.2020]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-obchodnich-korporacich/cast-1-hlava-6-dil-3>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením - Články - Advokátní deník. Advokátní deník - Novinky ze světa advokacie [online]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/02/13/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-2/>

Zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Seznam použitých zkratk

AZP – aktivní politika zaměstnanosti

ČSSZ – česká správa sociálního zabezpečení

DVO - dílčí výzkumná otázka

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NNO – nestátní nezisková organizace

OZP – osoba se zdravotním postižením

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

o.p.s. – obecně prospěšná společnost

s. r. o. – společnost s ručením omezeným

z. s. – zapsaný spolek

Přílohy

Tazatelské otázky užití ve výzkumné části

Tazatelské otázky pro vedoucí zaměstnance sociálních podniků:

- Procházejí zaměstnanci před nástupem přípravou na výkon zaměstnání?
- Získávají v průběhu výkonu zaměstnání kompetence k úspěšnému působení ve společnosti?
- Mají vaši zaměstnanci možnost se posouvat výše v rámci vašeho podniku? Odcházejí vaši zaměstnanci na otevřený trh práce?
- Mají zaměstnanci příležitosti vytvářet sociální vztahy a získávají díky svému zaměstnání kulturní a sociální kapitál?
- Navazují zaměstnanci se znevýhodněním přátelství v rámci pracovního kolektivu?
- Identifikují se z vašeho pohledu zaměstnanci s většinovou společností?

Tazatelské otázky pro zaměstnance sociálních podniků

- Jak dlouho jste zaměstnán/a v sociálním podniku?
- Jak se změnil váš život po nástupu do zaměstnání?
- Co vám nová práce přinesla?
- Získali jste společně s pozicí nové přátelské vztahy?
- Cítíte se být součástí pracovního kolektivu?
- Došlo k nějakým změnám v rodinných vztazích se získáním pracovního místa?
- Přineslo vám zaměstnání změnu ve finanční sféře – ve smyslu finanční nezávislosti?
- Myslíte si, že na základě zkušenosti s prací v sociálním podniku byste v budoucnu mohl/a najít zaměstnání na otevřeném trhu práce?

Tazatelské otázky pro respondentky zaměstnané v Jídelně kuchařek bez domova:

- Jak dlouho zde pracujete?
- Získala jste s pozicí nové přátelské vztahy?
- Jste ráda, že se díky práci setkáváte s lidmi?
- Jak se změnil váš život po nástupu do Jídelny?
- Co vám nová práce přinesla?

- Cítíte se šťastně a podporovaně?
- Došlo k nějakým změnám v rodinných vztazích se získáním pracovního místa?
Chtěla byste se věnovat rozvoji rodinných nebo partnerských vztahů?
- Jakým způsobem se změnilo vaše trávení volného času – máte nějaké zájmy?
- Máte pocit, že jste součástí pracovního kolektivu?
- Máte nějaké plány do budoucna?
- Přineslo vám zaměstnání finanční nezávislost?
- Myslíte si, že na základě zkušeností s prací v Jídelně byste v budoucnu mohla najít zaměstnání na otevřeném trhu práce a chtěla byste se zkusit uplatnit jinde?

Rozhovory s respondenty

Přepis rozhovorů je součástí dokumentace, kterou vlastní autorka textu a na vyžádání je možné ji poskytnout.