

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií
Katedra veřejné a sociální politiky

Bc. Šimon Kolář

**Zákon o sociálním podnikání jako prostředek
v boji proti sociálnímu vyloučení**

Diplomová práce

Praha 2018

Autor práce: **Šimon Kolář**

Vedoucí práce: **Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc.**

Rok obhajoby: 2018

Bibliografický záznam

Kolář, Šimon. *Zákon o sociálním podnikání jako prostředek v boji proti sociálnímu vyloučení.* Praha, 2018. 72 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, **Fakulta sociálních věd**, Institut sociologických studií. **Katedra veřejné a sociální politiky.** Vedoucí diplomové práce **Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc.**

Abstrakt

Diplomová práce „Zákon o sociálním podnikání jako prostředek v boji proti sociálnímu vyloučení“ je zaměřena na sociální podnikání v České republice a možnosti, jakými lze sociální podniky podpořit tak, aby byly efektivnější v sociálním začleňování svých zaměstnanců.

Vychází ze skutečnosti, že v České republice není sociální podnikání nijak legislativně upraveno a je tudíž obtížné ho nějakým způsobem ze strany státu podporovat. Cílem práce je navrhnout doporučení pro takovou případnou legislativu s ohledem na sociální začleňování skrze tyto podniky. Pro dosažení těchto cílů práce využívá design případové studie, v jejímž rámci autor navštívil čtyři stávající sociální podniky v České republice a s využitím zakotvené teorie popsal, jakým způsobem v současnosti fungují. V práci dále popisuje mechaniky skrze, které sociální podniky pomáhají sociálně vyloučeným osobám v návratu zpět do společnosti a, jakým způsobem lze tyto mechaniky prostřednictvím legislativy ovlivnit. Autor dále prostřednictvím teorie institucionalismu analyzuje současnou situaci aktérů a institucí s ohledem na možné přijetí zákona o sociálním podnikání v České republice a na základě zjištění překládá doporučení pro výslednou podobu této legislativy.

Abstract

This thesis „A Social Enterprise Law As Means To Combat Social Exclusion“ concerns social enterprises in the Czech Republic, as well as options by which these enterprises could be supported in a way that would make them more effective in socially integrating their employees. Based on the fact that there is currently no law regarding social enterprises in effect, it is hard for the state to provide support for these enterprises. The main goal of the thesis is to provide a recommendation for such law with regard to social integration of the enterprises' employees. To reach this goal, a case study design is used; the author has visited four social enterprises in the Czech Republic and, using grounded theory, described the way that they currently operate. Moreover, mechanics and/or conditions through which social enterprises help their employees to integrate are described, as well as how these mechanics could be improved upon legally. Furthermore, the actor centered institutionalism theory is used to analyze the current state of actors and institutions important for the issue. Results of the analysis are then described and interpreted and suggestions for the would-be law is laid forward.

Klíčová slova

Sociální podnikání, sociální vyloučení, zakotvená teorie, legislativa, teorie institucionalismu zaměřená na aktéry

Keywords

Social entrepreneurship, social exclusion, grounded theory, legislation, actor centered institutionalism

Rozsah práce: 140 415

Prohlášení

- 1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.**
- 2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.**
- 3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.**

V Praze dne 4. 1. 2018

Šimon Kolář

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu své práce Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc. za cenné rady. Zároveň bych rád poděkoval všem zástupcům oslovených sociálních podniků, kteří mi vyšli vstříc.

Obsah

Úvod.....	2
1 Cíle práce a výzkumné otázky	4
2 Klíčové koncepty	5
2.1 <i>Chudoba a sociální vyloučení</i>	5
2.1.1 Sociální vyloučení v diskurzu evropské politiky	7
2.2 <i>Sociální ekonomika a sociální podnikání</i>	7
2.2.1 Východiska sociální ekonomiky.....	7
2.2.2 Definice sociální ekonomiky	9
3 Dosavadní empirické poznání v oblasti	13
3.1 <i>Situace sociálního vyloučení v ČR</i>	13
3.1.1 Data publikovaná Eurostatem	13
3.1.2 Data z analýzy sociálně vyloučených oblastí v ČR	14
3.2 <i>Sociální ekonomika a sociální vyloučení</i>	16
3.3 <i>Sociální ekonomika a podnikání v ČR</i>	18
3.3.1 Sociální podniky v Česku	20
3.3.2 Legislativa v České republice	21
3.4 <i>Sociální podnikání v zahraničí</i>	22
3.4.1 Francie.....	23
3.4.2 Velká Británie	24
3.4.3 Slovensko	26
4 Teoretická východiska.....	29
4.1 <i>Teorie socializace</i>	29
4.2 <i>Zakotvená teorie</i>	32
4.3 <i>Teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry</i>	33
5 Metodologie.....	35
6 Rozhovory	38
6.1 <i>Popis případů</i>	38
6.1.1 Fokus Praha.....	38
6.1.2 Popelky	39
6.1.3 Tréninkové pracoviště Oáza Sokolov	39
6.1.4 Kruh Zdraví	39
6.2 <i>Analýza rozhovorů za pomoci využití postupů zakotvené teorie</i>	39
6.2.1 Založení podniku	40
6.2.2 Provoz podniku.....	42
6.2.3 Financování podniků	44
6.2.4 Pojetí sociálního podnikání	46
6.2.5 Benefity zaměstnání v sociální firmě.....	48
6.3 <i>Socializace v prostředí sociálního podniku</i>	49
6.3.1 Kapacita k předání jasných pravidel.....	50
6.3.2 Kapacita poskytnout příležitosti k výkonu	50
6.3.3 Kapacita k výběrovému odměňování	51
7 Analýza institucí a aktérů angažovaných v přípravě legislativy o sociálním podnikání v ČR.....	52
7.1 <i>Instituce a aktéři</i>	52
7.1.2 Instituce	52
7.1.3 Aktéři	53
7.2 <i>Konstelace aktérů</i>	55
7.3 <i>Režimy interakce</i>	57
8 Návrhy.....	58
8.1 <i>Definiční znaky sociálního podniku</i>	58
8.2 <i>Benefity pro sociální podniky</i>	59
Diskuze.....	61
Závěr	62
Summary.....	65
Použitá literatura.....	67
Seznam příloh.....	73
Přílohy.....	74

Úvod

Sociální vyloučení je problémem, který zaujímá poměrně výrazné místo v současném evropském diskurzu. Evropská Unie si boj se sociálním vyloučením klade za jeden z prioritních cílů ve své strategii Evropa 2020. Zároveň i Česká republika v návaznosti na tento strategický dokument vydala koncepci pro sociální začleňování na roky 2014 – 2020, která popisuje návrhy opatření pro boj se sociálním vyloučením. [Strategie sociálního začleňování 2014 – 2020] Sociální vyloučení je koncept poměrně nový a do jisté míry nahrazuje koncept chudoby. Zároveň zahrnuje i mnoho dalších aspektů, které koncept chudoby postihnout nedokáže.

Ačkoliv patří Česká republika v Evropské Unii k zemím, se statisticky nejnižší mírou osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením, počet sociálně vyloučených oblastí a osob, které v nich žijí u nás poměrně rychle přibývá a bylo by chybou tento jev přehlížet. [Čada et.al 2015]

Mým původním záměrem bylo zjistit, jaký mají připravovaná opatření v České republice potenciál snížit počet sociálně vyloučených osob. Při zkoumání této oblasti jsem ovšem narazil na problematiku sociálního podnikání, která mě zaujala a po navštívení jednoho ze sociálních podniků jsem se rozhodl věnovat se pouze tomuto specifickému nástroji v boji proti sociálnímu vyloučení.

Sociální podnikání je konceptem, který je v mnoha ostatních státech velice rozšířený. Například ve Velké Británii má údajně každý pátý malý nebo střední podnik ve svém jádru nějaký sociální cíl. [gov.uk] V České republice v současnosti již existuje několik stovek sociálních podniků, které zaměstnávají právě osoby ohrožené sociálním vyloučením. Narozdíl od mnoha evropských států ovšem v České republice dosud není sociální podnikání nijak legislativně ukotveno. Tato neukotvenost pak způsobuje, že je velmi problematické sociálním podnikům adresovat nějaké benefity nebo je jinak v jejich fungování podpořit.

V současné době se ovšem v českém politické diskurzu sociální podnikání poměrně často objevuje. Vládní kabinet Bohuslava Sobotky se dokonce zavázal k tomu zákon o sociálním podnikání během svého funkčního období vypracovat a schválit, což se mu ovšem nakonec nepodařilo. V současnosti tak v České republice existuje pouze věcný záměr zákona o sociálním podnikání.

V rámci této práce chci dojít k doporučením pro případnou legislativu. Doporučení by měla mít potenciál pomoci sociálním podnikům v efektivnějším začleňování sociálně vyloučených osob. Pro to, abych se k takovým doporučením propracoval, jsem se rozhodl navštívit několik sociálních podniků v České republice a popsat, jakým způsobem v současné době, kdy nejsou legislativně nijak zvlášť vymezeny, fungují. Na základě toho pak navrhnout politicky průchodná opatření, která jim mohou toto fungování usnadnit s důrazem na efektivnější sociální začleňování svých zaměstnanců. Práce by měla přispět do debaty o vhodné podobě ukotvení sociálního podnikání v legislativě České republiky s ohledem na boj proti sociálnímu vyloučení.

1 Cíle práce a výzkumné otázky

Jak už popisují výše, změny v oblasti sociálního podnikání jsou v současnosti v politickém diskurzu často skloňovány. Je pravděpodobné, že se v relativně brzké době sociální podnikání v České republice dočká legislativní úpravy. Tato práce si klade za cíl zanalyzovat, jakým způsobem lze v České republice zlepšit podmínky pro sociální podnikání, jakožto nástroje pro zlepšování přístupu k zaměstnání pro osoby mimo trh práce. Cílem je zanalyzovat současný stav sociálního podnikání v České republice a zjistit jakým způsobem současné nastavení pomáhá v sociálním začleňování. Z toho následně vyvodit doporučení nebo návrhy jak v České republice lépe a efektivněji využívat sociálního podnikání jakožto nástroje k začleňování sociálně vyloučených osob na trh práce potažmo do společnosti.

Pro naplnění těchto mnou stanovených cílů je potřeba zvolit vhodné výzkumné otázky, na které bude práce následně hledat odpovědi. Pro zodpovězení stanovených výzkumných otázek následně využiji metody popsané v kapitole metodologie. K zodpovězení hlavní výzkumné otázky s budu v rámci této práce muset zodpovědět i několik dílčích podotázek. Stanovená výzkumná otázka a související podotázky jsou tedy tyto:

Jaké legislativní úpravy mají potenciál umožnit sociálním podnikům lépe pomáhat v sociálním začleňování jejich zaměstnanců?

- Jakým způsobem v současnosti sociální podniky v České republice fungují?
- Jakým způsobem a zda sociální podniky pomáhají v začleňování sociálně vyloučených osob?
- Jaká je politická průchodnost legislativních návrhů pro efektivnější fungování sociálních podniků?

2 Klíčové koncepty

V této části práce osvětlím některé teoretické koncepty, které považuji za klíčové pro pochopení problematiky sociálního vyloučení a role sociálních podniků. Koncepty zároveň využiji později v praktické části práce. Jedná se tedy především o koncepty sociálního vyloučení a sociálního podnikání.

2.1 Chudoba a sociální vyloučení

Pojem sociálního vyloučení se začal užívat zhruba od šedesátých let 20. století, kdy byl používán především pro postavení skupin lidí, kteří neparticipovali na tehdejší ekonomickém rozmachu. Zpočátku byli sociálně vyloučení lidé vnímáni jako nepřizpůsobiví a politováníhodní. Společně s nárůstem nezaměstnanosti na konci sedmdesátých let je pak tento termín využíván čím dál častěji. Mnoho lidí se ocitá v situaci, kdy nejenže nemá zaměstnání, ale zároveň nemá možnost se dále vzdělávat nebo rekvalifikovat. [Keller 2010:168]

Podle sociologa Anthonyho Giddense je pojem sociální vyloučení velmi nejasný. Na vině je především využívání tohoto pojmu politickými stranami, které s jeho pomocí zastřešují vlastní politické programy. Sociologie tento pojem pak zavedla především jako prostředek k přesnějšímu vyjádření nerovností mezi lidmi a využitelnosti tohoto konceptu v aplikovaném výzkumu. Jak už název napovídá, tento koncept zahrnuje osoby, které se ocitly zcela mimo fungování běžné společnosti. Lidé, kteří nemají dostupné zaměstnání, bydlí v oblastech se špatně fungujícími školami a podobně. Sociální vyloučení pak nevychází pouze z odmítnutí jedince společností, ale také z chování jedinců, kterým se vlastně z běžné společnosti vylučují sami, např. přerušением vzdělávání nebo odmítnutím práce. [Giddens 2013:459]

Keller zmiňuje, že koncept sociálního vyloučení lze chápat dvěma způsoby. Jako statický a jako dynamický. Ve statickém pojetí, je sociální vyloučení chápáno jako stav, do kterého se jedinci dostali svou vlastní indispozicí. V tomto pojetí se zcela opomíjí mechanismy a způsoby, jakými se člověk do tohoto postavení dostal. Základním předpokladem je v tomto případě tedy to, že společnost jako taková funguje správně a nedostatek spočívá v individuích, která se stala sociálně vyloučenými. Cílem pak je tyto osoby zapojit zpět do fungování běžné společnosti. V dynamickém chápání sociálního vyloučení je pak kladena nejen otázka

způsobu opětovného začlenění těchto osob, ale také to, jakými mechanismy a proč vůbec k vyloučení těchto osob došlo. [Keller 2010:169]

Koncept sociálního vyloučení lze chápat jako posun od vnímání nerovností ve vertikálním smyslu k nerovnostem horizontálním. V souvislosti se sociální exkluzí už nehovoříme o tom, že je někdo nahoře a jiný dole, ale spíše o tom, zda je jedinec uvnitř či naopak vně. Problémem tak není již ani samotná distribuce bohatství jako především problém „pout, která spojují její jednotlivé segmenty a pout, které váží jedince k celku“, jinými slovy problém ohrožení koheze či soudržnosti společnosti. [Sirovátka 2006: 18]

Sociální vyloučení je širším konceptem než chudoba, ale zároveň ji zahrnuje společně s mnoha dalšími aspekty, které vedou k vyloučení jedinců ze společnosti. Kromě chudoby lze mezi tyto oblasti řadit ještě vyloučení z pracovního trhu, vyloučení z poskytování služeb a vyloučení ze sociálních vztahů. Práce v souvislosti se sociálním vyloučením není důležitá pouze z ekonomických důvodů, přítomnost na pracovním trhu sebou nese pro jedince i vstup do mnoha sociálních interakcí. Vyloučení z pracovního trhu tedy může následně vést k dalším formám vyloučení jako je právě chudoba nebo vyloučení ze sociálních vztahů. Zvyšování zaměstnanosti je pak často vnímáno jako prostředek ke snižování počtu sociálně vyloučených. Neaktivita na pracovním trhu pak na druhou stranu nemusí bezpodmínečně vést k sociálnímu vyloučení, je pouze silným předpokladem. Vyloučení z poskytovaných služeb pak představuje situaci, kdy jedinec nemůže participovat na některých základních službách ve společnosti, např. dodávky vody, elektřiny a podobně. K vyloučení ze sociálních vztahů může dojít celou řadou způsobů. Může to buď znamenat to, že se tyto osoby nemohou účastnit běžných společenských aktivit, jako jsou třeba návštěvy přátel, výjezdy na dovolenou, účasti na oslavách a podobně, nebo to může znamenat izolování od blízkých osob, jako jsou třeba rodinní příslušníci nebo přátelé. Další formou vyloučení ze sociálních vztahů pak může být nedostatek emocionální nebo i praktické podpory ve chvíli, kdy by ji jedinec potřeboval. Jedná se třeba o pomoc s nějakými těžkými pracemi a případnou možnost si s někým promluvit o vlastních problémech. K tomuto typu vyloučení dochází i v důsledku nedostatečné participace na fungování občanské společnosti. Jedná se například o neúčast ve volbách, psaní příspěvků do novin a další aktivity. Ze sociálních vztahů mohou být vyloučené i osoby, které z nějakého důvodu nemohou opustit byt, například kvůli hendikepu a podobně. [Giddens 2013:459-461]

2.1.1 Sociální vyloučení v diskurzu evropské politiky

Využívání tohoto termínu v diskurzu evropské sociální politiky se datuje do devadesátých let minulého století, kdy tento koncept nahradil do té doby využívaný koncept chudoby. Tento posun můžeme vnímat jako snahu zachytit nové rysy rostoucí chudoby z 80. let. Mezi tyto rysy patří přetrvávání chudoby v čase a prostoru, doprovázení patologickým jednáním, vzdorování hlavnímu společenskému proudu, závislostí na sociálním státu a doprovázejícím rozpadem tradičních sociálních institucí (např. rodiny). [Sirovátka 2006:16]

Pozornost se v rámci EU tedy zaměřila na jedince a skupiny vyloučené z hlavního proudu společnosti, tedy nikoliv pouze na chudé. Do centra pozornosti se tak dostávají nerovnosti založené na kulturním, etnickém nebo náboženském základu, přestože tyto jsou často do značné míry s chudobou provázané. Tento problém je v mnoha zemích umocňován silnými migračními proudy, v jiných zemích zase tuto roli přebírají příslušníci etnických či národnostních minorit (ve střední Evropě například Romové). V souvislosti s tím lze podle Mareše pozorovat tři tendence. Zaprvé to je ztráta přitažlivosti dané kolektivity pro migranty a zpochybnění původního konceptu inkluze založeného na členství v takové kolektivě. Příčinou mohou být normativní a hodnotové odlišnosti stejně jako nízká inkluzivita dané kolektivity. Další tendencí pak je marginalizace a diskriminace migrantů. Ti často žijí v bídě s nedostatečnou perspektivou do budoucna. Ve třetí řadě lze pak sledovat selhávání klasické multikulturní politiky, kdy dochází často ke snahám či tendencím revitalizovat původní kulturní kapitál nebo kulturní kapitál předků. Často se tak děje u následujících generací migrantů a důvodem může být reakce na diskriminaci či anomii s ní spojenou. [Mareš et.al 2006: 6-7]

2.2 Sociální ekonomika a sociální podnikání

Jedním z prostředků, kterým lze zvyšovat přístup sociálně vyloučených osob k zaměstnání je sociální ekonomika, konkrétněji právě například sociální podnikání. Tímto nástrojem se chci v této práci zabývat. Na následujících řádcích přiblížím pojmy sociální ekonomiky a sociálního podnikání, se kterými dále v práci operuji.

2.2.1 Východiska sociální ekonomiky

Zrod sociální ekonomiky do značné míry souvisí s historickým rozmachem svobody sdružování. Společnosti, kolektivní fondy nebo různá bratrstva existovala v nejrůznějších

formách už ve starověkém Egyptě, Řecku či Římě. První cechy se pak začaly objevovat v germánských a anglosaských zemích v 9. století a první bratrstva ve století jedenáctém. Bratrstva byla skupinami bratrů laiků, kteří pracovali za hranicemi kláštera, aby naplnili každodenní potřeby obyvatel, kteří si poskytovali vzájemnou pomoc a dobročinnost. Gildy a obchodní asociace se začaly rozvíjet od 14. století dále. Během středověku poté společnosti vzkvétaly v nejrůznějších podobách. Vypadalo to, že asociativní formy a praxe existovaly všude. Mimojiné například i v Číně, Konstantinopoli nebo v muslimském světě. Přesto v zakládání společností zdaleka nebyla svoboda. V Evropě dobrovolnická skupina nemohla existovat mimo jurisdikci církve, státu nebo jiné institucionální moci pokud tedy neměla specifickou podobu s pevně definovanými pravidly správy a fungování. Takové organizace byly v podstatě státní firmy a podléhaly velice přísné kontrole, zároveň se však těšily některých výsad. Přesto některé společnosti přežily a existovaly na periferii tohoto uspořádání s rigidní hierarchickou strukturou. Takové společnosti fungovaly ve strachu z pronásledování a pokusů o jejich zakázání. Na začátku 18. století v Anglii rostly tzv. Friendly Societies. Cílem těchto společností bylo svým členům za pravidelný poplatek poskytovat náhrady v případě nemoci nebo smrti. Tyto společnosti se následně rozšířily po Spojených státech, Austrálii a Novém Zélandu. Byla to doba osvícení a občanská společnost nabírala na síle. Existovaly různé literární spolky, hudební kruhy, rekreační organizace a další společnosti. Různé tajné organizace pak stály i za šířením informací, které vedly až k Velké francouzské revoluci. Od té doby se svoboda shromažďování začala ve větší míře uplatňovat v několika evropských státech a především pak ve Spojených státech amerických. Na přelomu 19. a 20. století zákony začaly poskytovat právní rámce pro tyto organizované formy, které utvářejí současnou moderní společnost. [Defourny 2009]

Defourny s Develterem pak dále popisují i ideologické a náboženské vlivy, které pomáhaly formovat sociální ekonomiku. Na západě se v 19. století objevilo několik kooperativních hnutí, která byla inspirována mnoha ideologickými proudy. Ty pak měly vliv na celý vývoj sociální ekonomiky. Asociativní socialismus byl například základem utopistických vizí autorů, jakými byli Owen, King nebo Saint-Simon. Tento dominantní kooperativní proud později vytlačil Marx se svým kolektivistickým přístupem. K vývoji sociální ekonomiky také přispělo sociální křesťanství, které podporovalo různé skupiny, které tehdy mohly působit jako zbraň proti slabínám liberalismu. I mezi některými tehdejšími liberálními mysliteli lze sledovat vstřícný postoj vůči sociální ekonomice. Jakožto zastánci maximální ekonomické svobody a minimálního vměšování se ze strany státu trvali na zásadě svépomoci, takže podporovali vznik různých dělnických spolků nebo pracovních asociací. Co se týče

náboženských vlivů tak jak protestantská tak katolická církev provozovaly v severní Americe několik organizací. Po roce 1970 církevní komunity v Jižní Americe tvořily základ dynamického proudu uvnitř katolické církve, který se obracel k lidem a chudým masám. Když se podíváme na Judaismus tak sionští průkopníci, kteří položili základy dnešním hnutím Kibuc, vycházeli z prorocství hlavních biblických postav. Tato Kibuc hnutí tak stále slouží jako jakýsi experiment v uplatňování židovských náboženských principů. I Islám je zdrojem pro mnoho podobných iniciativ. Například takzvané Islámské banky se snaží rozvíjet nekapitálové služby a odmítají se zaměřovat na kapitál. Stejně tak jako výše zmiňovaná náboženství má i buddhismus několik variant. Je u něj ale obtížné určit hlavní socio-ekonomický trend, přestože rozhodně lze vliv buddhismu pozorovat na různých neziskových iniciativách nebo dobrovolnických akcích v Asii. Komunitní iniciativy jsou založeny nikoliv na zisku ale na reciprocitě doprovázející dávání darů. [Defourny 2009]

2.2.2 Definice sociální ekonomiky

Pokud chceme přesně definovat současný termín sociální ekonomika, můžeme vycházet ze dvou přístupů. Prvním z nich je přístup právně-institucionální. Ten charakterizuje sociální ekonomiku skrze právní či institucionální formy subjektů sociální ekonomiky. Pro sociální ekonomiku přitom jsou charakteristické tyto typy subjektů:

- družstva,
- vzájemně prospěšné společnosti,
- asociace,
- nadace,
- sociální podniky [Dohnalová, Průša 2011: 27]

Dalším přístupem, který lze při definování sociální ekonomiky využít je tzv. normativní přístup. Ten sociální ekonomiku popisuje skrz nějaké společné principy či hodnoty, které všechny subjekty sociální ekonomiky sdílí. S takovou definicí přichází například Jacques Defourny: “Sociální ekonomika zahrnuje všechny ekonomické aktivity provozované podnikateli, především družstva, asociace a vzájemně prospěšné společnosti, jejichž etika odpovídá následujícím principům:

1. klade službu svým členům nebo komunitě před vlastní zisk;
2. nezávislé vedení;
3. demokratické rozhodovací procesy;
4. upřednostňování lidí a práce před kapitálem při rozdělování příjmů” [Defourny 1999]

Tato definice ukazuje, že sociální ekonomika není omezena na určité typy aktivit a každý typ produkce zboží a služeb může být řízen v rámci sociální ekonomiky. Sociální ekonomika se vyskytuje jak v tržních aktivitách jako je zemědělství, výroba, průmysl, finance a distribuce tak i v netržních aktivitách v oblastech jako je zdravotnictví, kultura, vzdělání, sociální služby atd.

Oba dva tyto koncepty se pokusila spojit například pracovní skupina švédské vlády v roce 2008. Ta vypracovala následující definici: “Koncept sociální ekonomiky vychází z organizovaných aktivit, které jsou založeny na demokratických hodnotách, jsou uskutečňovány nezávisle na veřejném sektoru a jejichž hlavním cílem je poskytování zboží nebo služeb místní komunitě. Tyto sociální a ekonomické aktivity vykonávají zejména dobrovolná sdružení, družstva, nadace a podobné subjekty. V sociální ekonomice není hlavním motivem dosahování zisku, ale zvyšování veřejného prospěchu. Patří sem tedy organizace zdravotně postižených osob, kulturní sdružení, církevní organizace a další subjekty.” [Dohnalová 2010: 294]

Sociální ekonomika pak je také předmětem definic různých evropských výzkumných organizací. Jedna z předních výzkumných společností v této oblasti EMES definovala subjekty sociální ekonomiky a ve svém zkoumání čerpá z více souvisejících oborů jako je například sociologie, ekonomie nebo politologie. EMES považuje koncept sociální ekonomiky za zásadní pro evropskou tradici třetího sektoru. Pro jeho definování využívá jak institucionální tak i normativní přístup.

“Sociální ekonomika zahrnuje aktivity prováděné organizacemi typu družstev, vzájemně prospěšnými organizacemi a spolky, jejichž etickým východiskem jsou následující principy:

- cílem je služba členům nebo komunitě, ne primárně vytváření zisku,
- nezávislost řídicích struktur organizace,
- demokratický rozhodovací proces
- nadřazenost lidí a práce (pracovní síly) nad kapitálem a rozdělováním zisku”

[Borzaga, Defourny 2004]

Z pohledu této definice subjektů sociální ekonomiky je nezávislý management základním rozdílem oproti subjektům veřejného sektoru. Demokratický rozhodovací proces poté odpovídá družstevnímu typu organizace, kde má každý jednotlivý člen jeden hlas a

nezohledňuje se jeho podíl v organizaci. Poslední z výše popsaných principů pak zahrnuje určité specifické postupy, které subjekty sociální ekonomiky využívají. Patří mezi ně například omezené rozdělování výnosů kapitálu, rozdělování zisku mezi pracovníky nebo tvorba rezervních fondů pro další podnikatelské aktivity.

Další výraznou výzkumnou společností, která se zabývá sociální ekonomikou je mezinárodní výzkumná organizace CIRIEC. Jejím cílem je sběr dat, provádění výzkumů a publikace. Sociální ekonomika je jedním ze tří klíčových témat pro tuto společnost. CIRIEC navrhuje pro sociální ekonomiku tuto definici: “Sociální ekonomika je soubor soukromých, formálně založených společností, s rozhodovací samostatností a svobodou členství, jež byly vytvořeny za účelem splnění potřeb jejich členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb, kde rozhodování a jakékoliv rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas. Sociální ekonomika také zahrnuje soukromé a formálně založené organizace s rozhodovací samostatností a svobodou členství, které poskytují netržní služby pro domácnosti a jejichž případné přebytky není možné vyčlenit pro ekonomické agenty, kteří je vytvářejí, kontrolují nebo financují” [Social economy in european union 2012: 22]

CIRIEC při definování sociální ekonomiky vychází z definice Charty zásad sociální ekonomiky od Evropské stálé konference družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací. Zároveň zahrnuje také metodiku statistického sledování subjektů sociální ekonomiky. Rozlišuje dvě odvětví sociální ekonomiky - tržní a netržní. Tržní odvětví tvoří především družstva, vzájemně prospěšné společnosti, podnikatelské skupiny řízené družstvy a další organizace sociální ekonomiky, které slouží podnikům sociální ekonomiky. Do netržního odvětví pak jsou zařazovány sdružení a nadace a další organizace sociální ekonomiky, které jsou považovány za netržní výrobce. Tedy takové, které většinu svého produktu dodávají bezplatně nebo za ekonomicky nevýznamné ceny. [Dohnalová, Průša 2011: 34]

Jak je patrné, definice sociální ekonomiky a sociálního podnikání jsou velice různorodé. Pro potřeby této práce a průzkum sociálních podniků v České republice jsem se rozhodl pro co nejširší pojetí definice integračního sociálního podnikání tak, abych pokryl co nejvíce subjektů, které by mohli aspirovat na to být případně oficiálně uznány jako sociální podniky. Jedná se tedy v zásadě o podniky, které zaměstnávají alespoň 30% osob ze znevýhodněných skupin, a zároveň jsou konkurenceschopné na volném trhu. Pro určení podílu počtu osob ze

znevýhodněných skupin vycházím z indikátorů integračních sociálních podniků zveřejněných MPSV a připravených společností 3P. [ceske-socialni-podnikani.cz]

Zároveň tuto hodnotu využívají jako kritérium Evropský sociální fond při vyhodnocování programů zaměřených na sociální podnikání. Více indikátorů při výběru sociálních podniků zahrnovat nechci hlavně vzhledem k tomu, že se legislativní definice sociálního podnikání v České republice teprve formuje a není tak jasné, kterých podniků se případně bude dotýkat.

3 Dosavadní empirické poznání v oblasti

V této kapitole shrnu výzkumy a poznatky v oblasti sociálního vyloučení a sociálního podnikání, které popisují stávající stav v České republice. Zároveň zde uvádím výzkumné práce popisující vztah mezi těmito dvěma koncepty v praxi a příklady zahraniční legislativy v oblasti sociálního podnikání.

3.1 Situace sociálního vyloučení v ČR

Pro to abych mohl vůbec zkoumat, jakým způsobem lze současnou situaci se sociálním podnikáním zlepšit, je zde potřeba uvést, jaká je v České republice situace se sociálním vyloučením. Pro popis současného stavu v této kapitole využívám dva zdroje. Prvním z nich je statistika Eurostatu, která sleduje míru chudoby a ohrožení sociálním vyloučením napříč evropskými státy, druhým dokumentem pak je analýza sociálně vyloučených lokalit z roku 2015, kterou vypracovala pro ministerstvo práce a sociálních věcí společnost GAC.

3.1.1 Data publikovaná Eurostatem

Eurostat si pro potřeby svých statistických šetření definuje údaj nazvaný jako riziko chudoby nebo sociálního vyloučení. Tento ukazatel kombinuje tři indikátory. Prvním z nich je riziko chudoby, které je identifikováno u osob, jejichž příjem po započtení sociálních transferů nedosahuje 60% národního mediánu příjmů po započtení sociálních transferů. Druhým indikátorem je materiální deprivace. Ta je dle metodiky Eurostatu u osob identifikována ve chvíli, kdy si nemohou z vlastních prostředků zajistit čtyři a více položek z nadefinovaného seznamu devíti komodit. Posledním ze zmiňovaných ukazatelů pak je život v domácnosti s nízkou pracovní intenzitou. Domácnost s nízkou pracovní intenzitou je pak taková, ve které pracovní intenzita nedosahuje ani hranice 0,2. Pracovní intenzita se přitom počítá jako podíl celkového počtu měsíců, ve kterých členové domácnosti v produktivním věku pracovali a celkového počtu měsíců, ve kterých teoreticky pracovat mohli. Tyto tři ukazatele tedy dohromady tvoří údaj ohrožení chudobou a sociálním vyloučením, se kterým dále v této kapitole pracuji. Zároveň to je údaj, se kterým pracuje i česká strategie sociálního začleňování na roky 2014-2020. Pojem sociálního vyloučení je tedy v tomto kontextu zúžen pouze na ekonomické aspekty. [Strategie sociálního začleňování 2014 – 2020]

Co se týče příjmové chudoby, tak je na tom dle čísel Eurostatu Česká republika vůbec nejlépe ze všech sledovaných států a v důsledku příliš nízkého příjmu zde v roce 2016 bylo chudobou

a sociálním vyloučením ohroženo pouze 9,7% osob. Za zmínku také stojí statistika, která sleduje příjmovou chudobou ještě před sociálními transfery. Ta by ve stejném období v Česku ohrožovala 17,2% osob. Z těchto velmi obecných čísel se tedy může český sociální systém jevit vcelku efektivně, když dokáže míru ohrožení chudobou a sociálním vyloučením srazit takřka o polovinu. [ec.europa.eu]

Dalším sledovaným faktorem ve statistikách Eurostatu je pracovní intenzita v domácnostech. Z údajů vyplývá, že Česko je opět pod průměrem EU. Zatímco v Česku žije v domácnostech s nízkou intenzitou práce 6,7% obyvatel, průměr Evropské Unie je 10,5%. [ec.europa.eu]

Ne až tak dobře si pak Česko vede v oblasti materiální deprivace. I v této statistice se sice drželo výrazně pod průměrem EU, kdy v Česku materiální deprivací trpí 4,8% osob oproti 7,5% v Evropě, ale z 32 sledovaných států, mu patří v této statistice až 13. nejvyšší příčka. [ec.europa.eu]

Eurostat sleduje v rámci materiální deprivace i oblast neočekávaných výdajů. V této oblasti je sledováno, jak jsou domácnosti schopny z vlastních zdrojů vynaložit neočekávaný výdaj ve výši 1/12 hranice chudoby. V této statistice se ČR mezi ostatními sledovanými státy také nachází zhruba v polovině žebříčku a dokonce převyšuje i evropský průměr. Ve sledovaných evropských státech je průměrná hodnota 39,8% domácností, které by měly s takovým výdajem problém. V České republice pak tato hodnota činí 40,8%. [ec.europa.eu]

Pokud se tedy na situaci v České republice podíváme úhrnnou optikou dat z Eurostatu, zjistíme, že Česká republika patří v Evropě ke státům s vůbec nejnižší mírou ohrožení chudobou a sociálním vyloučením. Data pochází z roku 2016 v rámci sledování ukazatelů definovaných ve strategickém dokumentu EU Evropa 2020. Pod průměrem EU se Česká republika nachází ve všech třech sledovaných věkových skupinách, tedy jak u dětí do 17 let, tak u osob v produktivním věku (18-64) i lidí nad 65 let. Nejvíce ohrožení sociálním vyloučením a chudobou jsou pak stejně jako ve zbytku Evropy děti (míra ohrožení - 19,5%).

3.1.2 Data z analýzy sociálně vyloučených oblastí v ČR

Analýza sociálně vyloučených lokalit z roku 2015 poté nabízí podrobnější pohled na strukturu sociálního vyloučení v České republice. Tato analýza pracuje s konceptem sociálního vyloučení a potažmo sociálně vyloučených oblastí, který je komplexnější a vícesložkový oproti konceptu Eurostatu. Identifikace sociálně vyloučených lokalit vycházela

ze tří indikátorů: počtu příjemců příspěvků na živobytí, z vnější identifikace (například ze strany krajských koordinátorů) a z počtu osob v dané lokalitě. Popis a určení míry sociálního vyloučení v daných lokalitách pak je prováděn skrze několik typů indikátorů. První kategorií těchto indikátorů jsou tzv. primární indikátory určující míru sociálního vyloučení. Prvním typem ukazatelů je vyloučení z trhu práce. To zahrnuje indikátory jako je například odhad míry nezaměstnanosti obyvatel lokality, charakteristiky uchazečů o zaměstnání v dané lokalitě nebo odhad podílu legálně zaměstnaných obyvatel lokality. Další dimenzí ukazatelů pak je kontakt se sociálním okolím. Ten je vyjádřen skrze typ lokality, míru prostorového vyloučení nebo občanské vybavenosti lokality. Přístup k veřejným službám je zase indikován prostřednictvím vzdělanostní struktury obyvatel, využívaných vzdělávacích institucí a jejich vzdálenosti od lokality nebo dostupností zdravotní péče v lokalitě. Další dimenze indikátorů je pojmenována jako způsoby řešení osobních situací a zahrnuje indikátory, jakými jsou třeba počet dlužníků na nájemném a na službách spojených s užíváním bytu v lokalitě nebo výskyt kriminality dotýkající se obyvatel lokality a její charakter. Poslední dimenzí pak je míra politické participace. Tato dimenze zahrnuje například indikátory účasti ve volbách, účasti na rozhodování nebo případné politiky obcí, které vedou či vedly k segregaci nebo umocňují faktory vedoucí k sociálnímu vyloučení. Kromě těchto primárních ukazatelů pak analýza využívá ještě sekundární indikátory popisující situaci v dané lokalitě. Mezi tyto ukazatele patří například faktory ovlivňující vznik lokality a zachycení dynamiky, způsob dopravy do škol, počet domů/bytů v lokalitě a mnoho dalších. Další skupina indikátorů pak slouží k zachycení kontextu sociálně vyloučených lokalit. Mezi tyto ukazatele patří například celková míra nezaměstnanosti v regionu a vyjádření podílu osob bez kvalifikace nebo počet a struktura volných pracovních míst dle vzdělání. Poslední velkou kategorií indikátorů je absorpční kapacita subjektů a nástroje boje se sociálním vyloučením. Sem patří například existence klíčového externího zaměstnavatele otevřeného k zaměstnávání obyvatel lokality, existence sociálních podniků v lokalitě nabízejících pracovní příležitosti pro obyvatele lokality a způsob jejich financování, počet dětí vzdělávajících se v přípravné třídě a velké množství dalších ukazatelů. Tato analýza tak sociální vyloučení oproti Eurostatu chápe jako skutečně mnohorozměrný koncept, který se nesoustředí pouze na ekonomickou zajištěnost osob ale například i na jejich participaci na politickém dění či na přístupu ke vzdělání nebo zdravotnictví. [Čada et.al 2015]

Výsledky této analýzy odhalily v České republice 606 vyloučených lokalit oproti 310 z roku 2006. Vyloučených oblastí tedy poměrně rapidně přibývá. Nejvíce (89) se jich nachází v Ústeckém kraji. Dále pak v Moravskoslezském kraji (72) a Středočeském kraji (64). Naopak

nejméně vyloučených lokalit se nachází v hl. městě Praha (7), na Vysočině (13) a ve Zlínském kraji (22). Dále je v analýze uváděn trend zmenšování sociálně vyloučených lokalit. Jejich počet sice roste, ale zato se snižuje průměrný počet obyvatel v těchto lokalitách. Odhadovaný počet osob, které žijí v sociálně vyloučených lokalitách se tak pohybuje mezi 95000 a 115000 lidmi, došlo tedy k navýšení tohoto počtu téměř o polovinu. V roce 2006 byl počet sociálně vyloučených odhadován v rozmezí 60000 a 80000 lidí. Nejvíce těchto osob pak přibýlo v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, v relativních číslech pak ve Zlínském kraji a Karlovarském kraji. Největší úbytek v absolutních číslech byl sledován v Praze a Jihomoravském kraji, v relativních hodnotách pak ještě v kraji Vysočina. Zhruba polovina všech lokalit vznikla sestěhováním z důvodů nižších životních nákladů a stěhování za možností bydlení, 35% lokalit pak vzniklo řízeným sestěhováním vinou činnosti obce nebo vlastníků nemovitostí. Příčiny nárůstu počtu sociálně vyloučených obyvatel vidí autoři analýzy zejména v prosté reprodukci sociálně vyloučených obyvatel a vlivu ekonomické krize. Oproti roku 2006 se také obecně zmenšil podíl Romů na celkovém počtu obyvatel v dané lokalitě. Analýza poskytuje i údaje o stavu domů ve vyloučených lokalitách. Obecně lze říci, že ubylo extrémních případů. Snížil se jak počet bezvadných domů v sociálně vyloučených lokalitách (z 19% na 4%), tak počet domů neobyvatelných (z 6% na 2,5%). Celkově se však stav domů spíše zhoršil. [Čada et.al 2015]

3.2 Sociální ekonomika a sociální vyloučení

Vlivem sociálního podnikání na úroveň sociálního vyloučení se zabývalo několik výzkumných prací. Jednou z nich je text Dr. Simona Teasdalea "Can social enterprise address social exclusion? Evidence from an inner city community" V této práci autor zkoumá možný dopad sociálního podnikání na exkluzi. Jedná se o případovou studii, kde je jako metoda využito dvouleté pozorování zapojených účastníků. Výzkum probíhal ve Velké Británii. Výběr případů byl přitom založen na předem vytvořené typologii pro sociální podnikání. Předchozí výzkumy naznačovaly, že vliv sociálního podnikání na ekonomickou stránku exkluze je pouze marginální. Teasdale přitom tvrdí, že to je následkem rozdílu mezi špatně nastaveným očekáváním výsledků politiky a tím, co se skutečně v terénu děje. Studie dokazuje, že rozličné formy sociálního podnikání ovlivňují sociální vyloučení hned několika způsoby. Osoby mohou zůstat vyloučené na úrovni společnosti, ve které žijí ale zároveň mohou být začleněni v rámci nějaké skupiny. Ze závěrů práce vyplývá, že více ekonomicky orientované sociální podniky dokáží poskytovat zaměstnání v dané oblasti. Podniky, které jsou více sociálně orientované dokáží zase poskytnout vyloučeným jedincům prostor pro navázání

vztahů, což vede k sociálnímu začlenění v rámci dané skupiny. Sociální podniky s více hierarchickým rozhodovacím procesem se zdají být dobrým prostředkem pro poskytování služeb vyloučeným skupinám. Na druhou stranu sociální podniky, které využívají více kolektivní způsob rozhodování a zapojují sociálně vyloučené i do řídicích mechanismů jsou více schopné osoby propojovat a vytvářet u nich sociální kapitál. V praxi to tak znamená dilema. Na úrovni organizace musí management stále balancovat mezi ekonomickými a sociálními cíli. Studie nakonec varuje právě před příliš úzce vymezenými záměry boje proti sociálnímu vyloučení skrze podporu sociálního podnikání. Soustředěním pouze na snižování zaměstnanosti a poskytování služeb hrozí, že se vzdálíme původnímu smyslu povahy sociálního podnikání, tedy posilování a integrování lidí. [Teasdale 2010]

Dalším výzkumem na toto téma je “Reintegrating socially excluded individuals through a social enterprise intervention” od Seddona, Hazenberga a Dennyho. Cílem této práce bylo odhalit jak je vnímán program intervencí prostřednictvím sociálních podniků (SEI) ve Velké Británii samotnými účastníky. Výzkum byl založen na polostrukturovaných rozhovorech se sociálními podnikateli, zaměstnanci sociálních podniků, účastníku SEI programu a zástupců externí zprostředkovatelské agentury. Z výsledné analýzy rozhovorů vykryštovalo šest hlavních motivů, které výzkumníci identifikovali jako “zaměření na sociální misi”, “hrdinského sociálního podnikatele”, “sociální dopad”, “recidivu” “program” a “účastníci programu”. Výsledky analýzy ukázaly, že vsichni účastníci výzkumu tvrdí, že program pomáhá v resocializaci účastníků a zvýšení jejich sebevědomí. Účastníci taktéž věří, že program zprostředkoval získání důležitých dovedností a kvalifikace, které výrazně zvýší jejich zaměstnatelnost v budoucnu. Studie také ukazuje, že účastníci oceňovali pracovní prostředí “skutečného světa”, které bylo důležité pro pocit úspěchu v programu. [Seddon, Hazenberg, Denny 2014]

Práce “Social Entrepreneurship as a Tool to Remedy Social Exclusion” se zase snaží popsat v jakém vztahu jsou integrační sociální podniky k integraci sociálně vyloučených osob na trh práce v Indii. Studie využívá kvalitativního přístupu v případové studii čtyř sociálních podniků. Cílem je porozumění integračním praktikám, které podniky využívají. K získání dat sloužily hloubkové rozhovory s vyloučenými osobami pracujícími v těchto podnicích a dotazníky s otevřenými otázkami. Práce odhalila, že sociální podniky v Indii využívají přístupu v Evropě známého jako WISE. Tento přístup se soustředí na dosažení dvou cílů. Prvním je začlenění sociálně vyloučených osob na trh práce, druhým pak je vybudování důvěry uvnitř komunity. Z této strategie by tak ve výsledku měli benefit jak samotní

zaměstnanci, tak i komunita. Studie také tvrdí, že se sociální podniky soustředí na to, aby zaměstnávaly osoby z konkrétních místních komunit, což pomáhá navázat s těmito komunitami kontakt a budovat již výše zmiňovanou důvěru. [Kummitha 2016]

3.3 Sociální ekonomika a podnikání v ČR

Kořeny sociálního podnikání a občanského sektoru v České republice můžeme vysledovat až do 19. století k tehdejším osobnostem zastávajícím ideje solidarity a základní teze sociální ekonomiky. Lze k nim řadit například Františka Cyrila Kampelíka, Františka Ladislava Chleborada, Karla Engliše a další. Vznik občanských a církevních organizací byl tehdy silně podmíněn také osobností Tomáše Garrigua Masaryka. V období národního obrození byl vydán například liberální spolkový zákon. Ten tehdy umožnil zakládání spolků a v tomto období také Čechy byly státem, kde se nacházelo 40% všech spolků, které tehdy v monarchii existovaly. V tomto období vznikala nejrůznější spotřební, výrobní, zemědělská a další družstva. V meziválečném období vznikaly v reakci na následky války nové charitativní spolky. Hospodářská situace taktéž vyvolávala potřebu po vzniku a fungování různých humanitárních organizací. Maxima existujících spolků pak bylo dosaženo v roce 1938, kdy jich na zde existovalo 9115. Po roce 1939 pak byl spolkový život vládním nařízením téměř zlikvidován. [Dohnalová 2006: 97]

Spolkový život se v Česku obnovil po konci druhé světové války. Po únoru 1948 ovšem opět dochází k utlumení těchto aktivit. Budování společnosti skrze občanské a svépomocné organizace není žádané. Ruší se humanitní organizace, znárodňují se akciové společnosti či pojišťovny. Spolky se proměňují na společenské organizace. V sedmdesátých letech s příchodem normalizace byl přísně kontrolován i spolkový život, od každého se vyžadovala politická i občanská angažovanost. [Dohnalová 2006: 99]

Po roce 1989 se u nás spolková i nadační činnost opět rychle rozbujela. Byly přijaty zákony o sdružování občanů, o obecně prospěšných společnostech nebo o nadacích a nadačních fondech. Proměny se týkaly také družstevnictví. Byl přijat zákon o úpravě majetkových vztahů a vypořádání majetkových nároků v družstvech, čímž byla družstva postavena na roveň s ostatními podnikatelskými subjekty. Vznikly první stavební spořitelny, spořitelni a úvěrová družstva. [Dohnalová 2006: 100-101]

Sociální podnikání v České republice není v současnosti nikterak právně upraveno. Žádný zákon u nás sociální podnikání nedefinuje. Nestanovuje mu žádné překážky ale zároveň sociální podniky nijak neznevýhodňuje. Sociální podniky se vztahují ke stejné legislativě jako jakékoliv jiné typy podnikání. Neexistenci specifického právního rámce pak například Čepelka považuje za překážku v rozvoji sociální ekonomiky v České republice. [Čepelka 2003]

Podobně i Hunčová považuje za jednu z podmínek pro implementování konceptu sociální ekonomiky nastavení vhodného prostředí ze strany státu. Měl by sociální ekonomiku podporovat především nepřímo právě vhodně nastaveným legislativním rámcem. Také by mělo být cílem státu podpořit občanské iniciativy k ekonomické aktivitě družstevního typu. [Hunčová 2007: 84]

S tímto problémem souvisí i neexistence jakéhokoliv registru sociálních podniků, což znesnadňuje proveditelnost jakéhokoliv výzkumu zaměřeného na analýzu sociálních podniků v České republice. Existují pouze některé adresáře, které ovšem nemusí být úplné nebo mohou zahrnovat sociální podniky, které již reálně nefungují.

Přestože nejsou sociální podniky z hlediska české legislativy nijak vymezeny ani zvýhodňovány, mohou pro svůj provoz čerpat dotace z Evropských fondů. Ty jsou vypláceny skrze výzvy Ministerstva pro místní rozvoj ČR.

Tyto výzvy vycházejí ze specifického cíle - Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání. V době psaní této práce byly například vyhlášeny dvě výzvy platné do roku 2022, skrze které budou podporovány nově vznikající sociální podniky nebo podniky, které jsou rozšiřovány, a které v době podání žádosti nejsou sociálními podniky. Zároveň tyto výzvy mohou čerpat i podniky, které v době podání žádosti sice již sociálními podniky jsou, ale dochází v nich k jednomu z následujících: rozšíření nabízených produktů a služeb, rozšíření prostorové kapacity podniku, zavedení nových technologií výroby nebo zefektivnění procesů podniku. Zároveň musí dojít k rozšíření počtu zaměstnanců. Tyto výzvy jsou vyhlášeny pro území území aglomerací Liberce – Jablonce nad Nisou, Zlína, Plzně a Ostravy. Celkově je na tyto výzvy vyhrazeno necelých 100 milionů korun.

Pro čerpání těchto výzev je samozřejmě důležité, jakým způsobem je definován sociální podnik. Podmínky, které musí sociální podnik splňovat pro čerpání těchto evropských dotací jsou tedy následující:

- Podporuje sociální začleňování znevýhodněných osob – min. 40 % z celkového počtu zaměstnanců musí pocházet z cílové skupiny zdravotně postižených nebo sociálně vyloučených.
- Směřuje k maximálnímu zapojení zaměstnanců do rozhodování.
- Většina případného zisku (minimálně tedy 51 %) musí být reinvestována do rozvoje podniku.
- Orientuje se na lokální komunitu a využívání místních zdrojů

3.3.1 Sociální podniky v Česku

Marie Dohnalová přichází s členěním subjektů sociální ekonomiky v ČR na základě právně/institucionálního přístupu popisovaného výše. Podle ní jsou tyto subjekty především “právnícké osoby soukromého práva a to obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, evidované právnícké osoby církví a náboženských společností pokud vyvíjí ekonomické aktivity, družstva a obchodní společnosti pokud nejsou založeny za účelem podnikání.” [Dohnalová, Průša 2011: 48]

Jak už jsem popisoval výše, vzhledem k tomu, že sociální podniky nejsou zákonem nijak definovány, neexistuje ani žádný registr nebo jiný oficiální přehled. Pro potřeby této práce a k popisu aktuální situace se sociálními podniky v Česku jsem vycházel ze seznamu sociálních podniků z webových stránek ceske-socialni-podnikani.cz, které provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Přesto ani všechny zde uváděné podniky nejsou už v současnosti aktuálně v provozu. Pomocí internetových zdrojů jsem tedy uváděné sociální podniky protřídil abych získal co možná nejpřesnější seznam sociálních podniků v Česku.

V tomto seznamu tedy můžeme najít 203 pravděpodobně aktivních sociálních podniků. Nejvíce z nich (47) se nachází v Praze, následně v Jihomoravském (21) a Ústeckém kraji (18). Naopak nejméně se jich pak nachází v Karlovarském (1), Libereckém (4) a Pardubickém kraji (8). Pokud to porovnáme s daty, která nabízí výše zmíněný přehled vyloučených lokalit zjistíme, že počty sociálních podniků v jednotlivých krajích poměrně odpovídají počtu sociálně vyloučených lokalit. Velmi výraznou výjimkou je ovšem Praha, kde sídlí vůbec

nejvíce sociálních podniků, zároveň zde však je nejméně sociálně vyloučených lokalit. Co se týká formy těchto sociálních podniků, tak nejvíce zastoupené jsou společnosti s ručením omezením, kterých je v seznamu 88. Dále se pak nejčastěji vyskytují obecně prospěšné společnosti (50) a občanská sdružení (23). Naopak nejméně početnou formou sociálních podniků jsou akciové společnosti (2) a církevní právnické organizace (6).

Tyto podniky mají v mnoha případech více cílových skupin. Tou nejzastoupenější jsou přitom lidé se zdravotním postižením, ti mají příležitost v 88 sociálních podnicích. Mnoho příležitostí mají také dlouhodobě nezaměstnaní. Na ty cílí 72 podniků z tohoto seznamu. Dále následují početně podobné cílové skupiny mládež a mladí dospělí (33 podniků), etnické menšiny (28), lidé pečující o rodinné příslušníky (28) a lidé bez přístřeší nebo po výkonu trestu (23). Skupinou, na kterou se zaměřuje nejméně podniků jsou lidé se závislostmi, na které cílí 13 organizací.

Z hlediska zaměření těchto podniků jich nejvíce podniká v oblasti prodeje (59 z nich), zahradnických služeb, úpravy zeleně, údržby nemovitostí a uklidových prací (52), pohostinství a ubytování, potravinářské výroby a prodeje a vzdělávání a rekvalifikace (všechny shodně 33 podniků). Jedná se tedy o velmi pestrý seznam zaměření, který zahrnuje jak výrobu tak prodej nebo poskytování služeb.

3.3.2 Legislativa v České republice

Jak už jsem popsal výše. Sociální podniky neexistují jako zvláštní forma právnické osoby. Existují ve formě různých typů právnických osob a jsou definovány spíše určitou kvalitou jejich činností. Jednou z podob, které mohou subjekty sociální ekonomiky nabývat je obecně prospěšná společnost. Tuto formu považuje Dohnalová za typického představitele sociální ekonomiky. [Dohnalová, Průša 2011: 52] Z hlediska zákona je obecně prospěšná společnost definována jako taková, která poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek. Její zisk musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, kvůli kterým byla společnost založena. Jejím zakladatelem přitom může být fyzická osoba, Česká republika nebo právnická osoba. [Zákon č 248/1995 Sb.]

Občanská sdružení se zákonem z roku 2014 transformovala na tzv. občanské spolky. Ty tvoří dle zákona 89/2012 Sb. alespoň tři osoby vedené společným zájmem v samosprávném a

dobrovolném svazku členů. Hlavní činností spolku může být pouze naplňování zájmů, kvůli kterým byl spolek původně založen. Hlavní činností nemůže být podnikání nebo výdělečná činnost. Ovšem spolek může vydělávat skrz činnosti vedlejší, pokud má tato činnost za účel podporu hlavní činnosti nebo skrze hospodárné využití spolkového majetku. [Zákon č 89/2012 Sb.]

Církev a náboženská společnost je zákonem definována jako “dobrovolné společenství osob s vlastní strukturou, orgány, vnitřními předpisy, náboženskými obřady a projevy víry, založené za účelem vyznávání určité náboženské víry”. Zároveň mohou tyto společnosti vykonávat obecně prospěšné činnosti. Církev může podnikat či vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze jako doplňkovou. Zákon nestanovuje jiná omezení ani účast na podnikání dalších osob. [Zákon č 3/2002 Sb.]

O družstvech pojednává zákon 90/2012 Sb. Dle něj je družstvo společenstvím neomezeného počtu osob, které má za cíl podporovat své členy nebo další osoby případně podnikat. Členové družstva skládají kapitál družstva skrze své členské vklady. Narozdíl od dalších obchodních společností, o kterých zákon pojednává stojí dle Dohnalové družstva na specifických principech, která je přibližují spíše spolkové úpravě. Specifickou formou družstva pak je sociální družstvo. To je zákonem definováno jako “družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti”, přičemž se zaměřuje přednostně na lokální potřeby a místní zdroje. Pokud takové družstvo pomáhá znevýhodněným osobám pouze uspokojováním jejich bytových potřeb, musí být tyto osoby členem tohoto sociálního družstva. Sociální družstvo se také nemůže přeměnit na jiné než sociální družstvo. [Zákon č 90/2012 Sb.]

3.4 Sociální podnikání v zahraničí

V této kapitole se zaměřím na fungování sociálního podnikání v jiných Evropských státech. Na rozdíl od České republiky, v mnoha ostatních zemích existují různé formy legislativní úpravy sociálního podnikání. Přístupy k sociálnímu podnikání jsou velice různorodé a nelze určit nějaký všeobecně akceptovaný trend nebo přístup, který by byl aplikovatelný v celé Evropě. Za příklady jsem zvolil Francii a Velkou Británii, kde je má

sociální podnikání dlouhou tradici a zařadil jsem i příklad Slovenska jako státu, který je České republice kulturně nejbližší a sdílí s ním podstatnou část své historie.

3.4.1 Francie

Ve Francii existuje dle odhadů publikovaných Evropskou komisí zhruba 6000 -28 000 organizací, které naplňují definici sociálního podniku podle EU. [A map of social enterprises and their eco-systems in Europe 2015]

V roce 2014 tu v platnost vstoupil zákon o sociální a solidární ekonomice, který znamenal poměrně zásadní zlom v přístupu k sociálnímu podnikání ve Francii. Tento zákon poprvé jasně a systémově definoval sociální a solidární ekonomiku, která zahrnuje jak již existující formy organizací ale přidává i typy zcela nové. Zaměřuje se přitom na pět hlavních cílů.

1. Uznat sociální ekonomiky jako specifický způsob podnikání
2. Sjednotit řízení, podporu a finanční nástroje jednotlivých aktérů této ekonomiky
3. Vrátit zaměstnancům možnost být aktivní
4. Podporovat spolupráci
5. Posílit politiku lokálního udržitelného rozvoje.

Všech těchto pět cílů je poté rozvedeno skrze konkrétní opatření. Uznání sociálního podnikání v praxi znamená především vytvoření přesné a trvalé definice struktur, které jsou do sociální ekonomiky zahrnuty. Také došlo k obnovení instituce “solidárního podniku se sociální prospěšností”. Zároveň se stát zapojil i do financování těchto podniků skrze francouzskou investiční banku Bpifrance, solidárními účastnickými půjčkami a možností přímého investování do fondů. Také začaly investice do sociálních inovací podobně jako je to v případě inovací technologických. [Pinville 2015:6-7]

Druhý z cílů, tedy ustanovení nějaké struktury a sjednocení řízení je nalhován například skrze zákonné uznání některých institucí zastupujících sociální podnikání. Takto například vznikla Nejvyšší rada sociální a solidární ekonomiky a některé další instituce. Zároveň byla vytvořena síť regionálních komor sociální a solidární ekonomiky (CRESS), zavedena příručka dobré praxe nebo jasně vymezen pojem subvence v sociálním podnikání. Zároveň jsou v rámci tohoto cíle zavedeny nové možnosti financování asociací, nadací a spolků. [tamtéž:8-9]

K většímu zapojení zaměstnanců do chodu podniku vede vytvoření povinnosti předběžného informování. V praxi musí podnik v předstihu minimálně dvou měsíců informovat své zaměstnance o všech prodejkách a aktivitách, které sociální podnik zamýšlí. Zároveň se tu upevňuje zákon, který trestá firmy zavírající důležité továrny. Zákon přikazuje velkým firmám, aby v takovém případě alespoň 3 měsíce před plánovaným zavřením hledali pro takovou továrnu kupce. [tamtéž:10-11]

Čtvrtý cíl je naplňován mimojiné skrze důslednou kontrolu nad způsobem fungování a organizací veškerých družstev. Také je záměrem podporovat rozvoj socio-podnikatelských inkubátorů. Jedná se o prostředky, které mají za cíl pomoci nezaměstnaným v realizaci jejich podnikatelských plánů. [tamtéž:12-13]

Posílení politiky místního rozvoje je pak naplňováno například prostřednictvím ožívání původních nepřemístitelných pracovních míst. Jsou podporovány veřejné zakázky. Regionální rady privilegovaných partnerů sociální ekonomiky pak vypracovávají celou řadu strategií pro lokální rozvoj a uzavírají smlouvy k jejich naplnění. Dále je pak v rámci tohoto cíle rozšířeno užívání označení “fair trade” a uznání alternativních lokálních měn. [tamtéž:14-15]

3.4.2 Velká Británie

Dalším státem, kde má sociální podnikání dlouhou tradici je Velká Británie. Podle oficiálních odhadů zde existuje 741 000 sociálních podniků, přičemž toto číslo narostlo od roku 2012 od 58 000 nových podniků. Britská vláda deklaruje, že každý pátý malý nebo středně velký podnik ve Velké Británii má ve svém jádru nějaký sociální cíl. Tento sektor údajně zaměstnává přes dva milióny lidí a přispívá britské ekonomice 55 miliardami liber. [gov.uk]

Přesto podle některých expertů, kteří upozorňují na nedostatky v metodologii šetření bude počet sociálních podniků ve skutečnosti výrazně nižší. A to možná až o polovinu. [thirdsector.co.uk]

Sociální podniky jsou zde zastřešovány organizací Social Enterprise UK. Jedná se o platformu, která sdružuje britské sociální podniky, zajišťuje jim reklamu, kontroluje jejich organizaci a monitoruje dopad, jaký tyto společnosti mají a pravidelně vydává zprávu, ve které shrnuje stav sociálního podnikání v Británii. [socialenterprise.org.uk]

Velká Británie je mnohdy označována jako světový průkopník, co se týče podpory sociálního podnikání. Vláda vydala strategii sociálních investic pro rok 2016, kde představuje plány jak sociální ekonomiku podporovat.

V současnosti zde sociální podniky mají z hlediska financování nárok na granty, které jsou většinou vázány na nějaký konkrétní očekávaný sociální výstup. Tyto granty jsou nejužitečnější zejména pro nastartování nějaké nové iniciativy, která je příliš riskantní pro financování s očekávanou návratností nebo pro zaplacení důležitých investic, které sociálnímu podniku pomohou v dosažení vyšší vlastní udržitelnosti. Vhodné jsou také k placení sociálních nákladů, které nemohou a neměly by být placeny z obchodních aktivit. [Social enterprise in UK 2015]

V rámci grantů existuje institut tzv. micro grantů, což jsou malé sumy, které jsou poskytovány sociálním podnikům ve velmi brzké fázi jejich rozvoje a motivovat tak podnikatele k vyzkoušení nápadů aniž by musel nést břímě finanční náročnosti. [Social enterprise in UK 2015]

Dále nabízí možnost tzv. challenge funds, tedy projektově orientované granty směřované na konkrétní sociální výzvy, tedy podobný institut jaký je využíván i na úrovni Evropské Unie. Dále je možnost financování například skrze vládní granty, které jsou vypláceny přímo z vládních peněz skrze lokální úřady. A samozřejmě existuje možnost čerpat peníze z fondů Evropské Unie. [Social enterprise in UK 2015]

Kromě výše zmíněných příspěvků také Velká Británie podporuje sociální ekonomiku skrze sociální investice, tedy takové investice, které jsou splaceny skrze tržní aktivity sociálního podniku, do kterého je zainvestováno. Britská vláda je od roku 2002 aktivní v rozvíjení trhu se sociálními investicemi. Jednou z nejdůležitějších institucí v tomhle ohledu je Big Society Capital, nezávislý finanční institut založený britskou vládou, který podporuje růst právě sociálních investic. [Social enterprise in UK 2015]

Mezi další způsoby financování patří půjčky. Sociální podniky si samozřejmě mohou půjčovat peníze od běžných bank stejně jako běžné firmy. Často ovšem mají sociální podniky velice specifický a komplexní podnikatelský model, kde příjmy pochází jak z obchodu, tak smluv nebo grantů a běžné banky mají často problém jim porozumět. Proto zde existuje

institut tzv. sociálních bank, které nabízí služby právě na míru sociálním podnikům. [Social enterprise in UK 2015]

Za zmínku zde také stojí tzv. Social Value Act, který vešel v platnost na začátku roku 2013. Jedná se o zákon, který zavazuje příslušné orgány zvážit jak ekonomické tak sociální a enviromentální dopady při uzavírání smluv na veřejné služby. Před vypsáním jakéhokoliv výběrového řízení by příslušní rozhodovatelé měli zvážit, zda služby, které nakupují nebo způsob, jakým je nakupují mohou tyto benefity pro danou oblast a zainteresované osoby zajistit. [gov.uk]

Jako příklad využití tohoto zákona lze uvést situaci, kdy lokální úřady chtějí například poskytnout starším občanům možnost rozvozu jídla. V takovém případě se může nejprve situace probrat se samotnou cílovou skupinou a zákazníky. Pokud by z takové konzultace například vyplynulo, že mnoho potenciálních zákazníků služby trpí samotou a sociální izolací, může být namísto rozvozu doporučeno spíše zřízení služby, kde jsou lidé vyzvedáváni a vození do místního komunitního centra. [data.gov.uk]

Dle některých expertů by toto mělo teoreticky trochu vyvážit trh s poskytováním veřejných služeb, který do té doby přál spíše velkým organizacím s finanční silou. Výsledkem by mohlo být, že menší podniky a charity získají větší zastoupení ve veřejných službách. Podle některých se jedná také o zastavení “supermarketizace” poskytování veřejných služeb. [theguardian.com]

3.4.3 Slovensko

Na Slovensku v roce 2008 proběhl pokus o zavedení sociální ekonomiky. Tato iniciativa bohužel dopadla poměrně neslavně a zavádění sociální ekonomiky zde provázelo mnoho problémů, ze kterých se lze v Českém prostředí poučit.

Sociální podnikání bylo na Slovensku vymezeno v rámci novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti z roku 2008. Sociální podnik zde byl vymezen jako právnická či fyzická osoba zaměstnávající nejméně 30% lidí, kteří byli před přijetím do pracovního poměru znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání. Ze zákona pak vzniká nárok na příspěvek na podporu vytváření a udržení pracovních míst v sociálním podniku pro zaměstnance, kteří před přijetím do pracovního poměru byli znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání, který lze pobírat 12, respektive 24 měsíců. [noveaspi.sk]

Na základě této novely vzniklo a k začátku roku 2010 se zaregistrovalo celkem 68 podniků s plánovaným počtem 1289 nových pracovních míst. [Korimová 2011]

Slovenský zákon ovšem trpěl několika problémy, které jsou definovány v Analýze zkušeností se zaváděním sociální ekonomiky na Slovensku od Petera Sokola a které zde popíši.

1) Úzké vymezení sociálního podniku

Při každé legislativní úpravě sociálního podnikání je samozřejmě klíčové jakým způsobem je samotné sociální podnikání definováno a chápáno. Za problém ve Slovenském případě lze považovat to, že sociální podnik chápe pouze v jeho tranzitní formě. Tedy pouze jako prostředek jak dlouhodobě nezaměstnané připravit pro volný pracovní trh. Takové úzké vymezení může u veřejnosti zkreslit vnímání sociálního podnikání právě pouze na tuto oblast, přičemž sociální podnikání může mít i mnohé jiné formy. [Sokol 2010: 9-10]

2) Malý podnikatelský rozměr

Dalším problémem může být také omezené vnímání sociálního podniku, jakožto prostředku k ušetření části nákladů. Některé sociální podniky byly založeny až poté, co zákon vstoupil v platnost a majitelé těchto podniků byli upozorněni, že by tímto způsobem mohli získat zajímavý příspěvek z veřejných peněz. Není tu tedy přílišná motivace snažit se o rozvoj sociálního podnikání. Slovenská legislativa ukládá některé kroky, které by tomuto měly zamezit. Například existuje povinnost při registraci uvést marketingový plán, ale často lze uvádět pouze velmi obecná nebo nicneříkající prohlášení. Často se tu tak v sociálním podnikání angažují lidé, kteří postrádají podnikatelského ducha. [Sokol 2010: 10-12]

3) Omezená doba podpory

Problémem je také že sociální podnik zde má nárok na příspěvek od státu na mzdové náklady omezený. Konkrétně může tento příspěvek čerpat po dobu 24 měsíců, za které by měl zaměstnance připravit na vstup na volný trh práce. Problémem je, že takhle krátké období nemusí postačovat zvláště u osob, které zcela ztratily pracovní návyky a které jsou v sociálních podnicích často zaměstnávány. U některých zaměstnanců může být například kvůli jejich zdravotnímu stavu problematický vstup do zaměstnání i potom, co pracovní návyky

získají. Problémem může být kromě zdravotní nebo mentálního postižení třeba i vysoký věk. [Sokol 2010: 13]

S tím, že doba podpory je nastavená nedostatečně souhlasí i profesorka Gabriela Korimová, která ještě dodává, že refundace ceny práce na jednoho zaměstnance je v prvním roce 50% a v případném druhém pak pouze 40%. Je přitom velmi naivní očekávat, že lidé, kteří nemají v podstatě žádné pracovní návyky, disponuje nízkou kvalifikací až negramotností a mají nedostatečné hygienické i ostatní společenské návyky, budou podávat byť jen 50% výkonu. Management podniku pak logicky při výběru uchazečů upřednostní ty, kteří mají vyšší předpoklady pro rychlý pracovní růst. To pak má za následek, že je mnoho sociálně vyloučených zcela vyřazeno z přístupu k zaměstnání v sociálním podniku. [Korimová 2011]

4) Nejasné hodnocení

Špatně jsou nastavené taky podmínky a kritéria skrze která se podniky hodnotí. Neexistuje žádný plošný způsob sledování a hodnocení podniků. Není tak například monitorováno, kolik osob bylo z těchto podniků navraceno na volný trh práce nebo jak jsou tyto schopni se na něm následně udržet. Nelze tak například hodnotit úspěšnost jednotlivých podniků. Samotné podniky si také často nestanovují žádná kritéria úspěchu v tomto ohledu, přestože návrat sociálně znevýhodněných na trh práce by měl být hlavním smyslem sociálního podniku na Slovensku. [Sokol 2010: 13-15]

5) Nedostatečná informovanost

Poslední problémovou oblastí, o níž analýza hovoří, je nedostatečná seznámenost veřejnosti a zúčastněných stran se samotným principem sociálního podnikání. Je upozorňováno například na to, že zde je sociální podnikání často nahlíženo a prezentováno čistě z formálního a legislativního hlediska a je málo diskutována nebo zdůrazňována morální stránka celé problematiky. Na úrovni státu neexistuje žádná podpora např. networkingu, organizování setkání s odborníky a dalších nástrojů ke zvyšování informovanosti. Ani slovenská média nepřinášejí příliš prostoru k odborné diskuzi. [Sokol 2010: 15-17]

4 Teoretická východiska

V této kapitole se věnuji teoriím, které dále v práci využívám pro popis sociálního podnikání v České republice. Jedná se o teorie socializace, které pomohou lépe pochopit proces začleňování skrze sociální podniky. Dále popisuji zakotvenou teorii, kterou využiji dále při analýze získaných dat a teorii institucionalismu zaměřeného na aktéry, s jejíž využitím popíši současnou situaci v oblasti přípravy legislativy zaměřené na sociální podnikání.

4.1 Teorie socializace

Fenoménem, který se sociálním začleňováním úzce souvisí je bezesporu socializace. Jedná se o poměrně široký pojem, ke kterému se váže mnoho teorií, které tento proces popisují či analyzují. Sociologický slovník popisuje socializaci jako proces, při kterém se jedinec začleňuje do společnosti, přičemž si osvojuje její hodnoty, normy, chování, schopnosti a učí se sociálním rolím. [Jandourek 2007: 220]

Keller socializaci chápe také jako kulturní prostředek k zajištění kontroly chování a myšlení členů společnosti. Jejím cílem je podle něj člověka zformovat tak, aby se i v nepřítomnosti ostatních členů společnosti choval tak, jako by byl pod jejich dohledem. Za problematické důsledky socializace považuje to, že přenáší nejen kulturní hodnoty ale i existující sociální nerovnosti. [Keller 2004: 38-39]

V souvislosti se socializací můžeme rozlišit 2 její typy - primární socializaci a sekundární socializaci. Primární se odehrává především v průběhu dětství a dospívání. Primární socializací se zabývá mnoho zásadních teorií socializace, jako je například teorie socializace George Herberta Meada. Sekundární socializací je myšlena socializace v dospělosti a popsal ji především sociolog Talcott Parsons. Mezi vlivy, které do sekundární socializace vstupují vrstevníci, spolužáci, státní instituce, společenské organizace nebo třeba i média.

V rámci teorií socializace se pracuje především s pojmy sociální status a sociální role. Sociální pozice v podstatě vyjadřuje postavení daného jedince ve společnosti. Je to pozice, jakou zaujímá ve vztahu k ostatním lidem ve společnosti. Status v současnosti vychází především z dosaženého vzdělání, příjmu, majetku, podílením se na moci a dalších faktorů. Rozlišujeme přitom sociální status připsaný a sociální status získaný. Zatímco prvně

zmiňovaný nemůže jedinec zpravidla nijak ovlivnit (jedná se např. o věk nebo pohlaví), získaný sociální status lze nabýt vlastní iniciativou. [Keller 2004: 196]

Sociální roli lze pak podle Kellera chápat jako dynamický aspekt sociálního statutu. [Keller 2004: 195] Podobně k rolím přistupoval i jeden ze zakladatelů teorie sociálních rolí R. Linton. Role podle něj vyjadřují jakousi nutnost chovat se takovým způsobem, který společnost od člověka zastávajícího určitý sociální status očekává. Toto očekávané chování přispívá k předvídatelnosti a snazší spolupráci v rámci společnosti. [Linton 1936: 114]

Existuje mnoho teorií socializace. Zřejmě nejznámější dva přístupy, které si navzájem oponují, jsou teorie konfliktualismu a funkcionalismu. Zatímco konfliktualisté vidí v rámci primární socializace rodinu jako prostředek kapitalistické třídy, skrze který vštěpují jednotlivcům hodnoty, jakými jsou poslušnost a úcta, funkcionalisté vidí rodinu jako faktor utvářející osobnost. Funkcí rodičů je podle nich dětem předávat kulturní hodnoty a normy. V sekundární socializaci pak funkcionalisté vidí jako klíčový vzdělávací systém, který funguje jako prostředek k předávání sdílených kulturních hodnot, které zajišťují komformitu a konsenzus. Parsons vzdělání považuje za přemostění mezi rodinou a širší společností. Konfliktualisté vzdělání považují za prostředek společnosti, jak v jednotlivci prohloubit komformitu a nezpochybňované přijímání společenské organizace kapitalismu. [Andersen, Taylor 2008: 97]

Socializací prostřednictvím organizací se ve své eseji zabývá Stanton Wheeler. Nabízí zde model popisující, jaké činitele mají vliv na úspěšnou socializaci skrze nějakou organizaci. Tyto proměnné by měly ovlivňovat buď individuální povědomí o normách a požadavcích na roli, kterou má v dané organizaci zastávat, schopnost jednotlivce podat požadovaný výkon nebo jeho motivaci tak činit. Tyto podmínky pak organizace mohou odpovídajícím způsobem ovlivňovat. Mohou změnit svou kapacitu k poskytnutí jasných a jednoznačných pravidel pro požadovaný výkon, kapacitu k poskytování relevantního učení a tréninku nebo svou kapacitu k výběrovému odměňování chování svých rekrutů. [Orville, Wheeler 1967: 110]

Kapacita k poskytování jasných a jednoznačných pravidel je samozřejmě závislá na určitém stupni shody ohledně cílů. Je také závislá alespoň na minimálním množství času věnovaném komunikaci s rekrutem tak, aby mu tato pravidla byla efektivně sdělena. Také je na místě, aby nedocházelo k předávání protichůdných výkladů těchto pravidel od dalších osob v pozici, ze které mohou rekruty ovlivňovat. [Orville, Wheeler 1967: 110]

Poskytování relevantního učení a tréninku zčásti záleží na tom, jak dlouho před vstupem do organizace je možnost rekryta ovlivnit tak, aby se třeba zčásti mohl na požadovaný výkon připravit ještě před vstupem do organizace. Dále lze tuto kapacitu ovlivnit přiřazováním rekrutů na relevantní pozice s využitím znalostí o jeho předchozích výkonech. Důležité je samozřejmě také množství času, které rekrut může strávit ve společnosti těch, kteří ho mohou požadovaným výkonům naučit a také rozsah podpory, kterou organizace nabízí externě. [Orville, Wheeler 1967: 111]

Schopnost selektivně odměňovat své rekruty je závislá na možnosti umisťovat rekruty na pozice, na které jsou připravováni. Zároveň také záleží na povaze zdrojů, zda mohou poskytovat status, prestiž, peníze nebo jiné cenné komodity na oplátku za podání požadovaného výkonu. [Orville, Wheeler 1967: 111]

Celý tento model Wheeler znázorňuje pomocí tabulky podobné té níže. Z pohledu organizace by tedy k nejlepším výsledkům socializace mělo docházet v prostředí, kde je rekrut motivovaný a schopen se učit pravidlům i požadovanému výkonu a prostředí samotné má jasná strukturální pravidla, nabízí mnoho příležitostí k podávání výkonů a má možnost selektivně rekruty odměňovat.

		Zasahující mechanismy		
		Organizační	Individuální	
Nezávislé proměnné	Pravidla	Kapacita k předání jasných pravidel	Kapacita naučit se pravidla	Výsledky socializace
	Výkony	Kapacita poskytnout příležitosti k výkonu	Kapacita podat výkon	
	Odměny, sankce	Kapacita k výběrovému odměňování	Motivace k výkonu	

Proces socializace uvnitř organizace je samozřejmě velice komplexní a vstupuje do něj mnoho dalších faktorů. Je odvislé i od prostředí mimo organizaci, od konkrétních osob, které fungují jako socializační agenti a interakci s nimi. Také lze rozporovat, jaký je vlastně požadovaný výsledek socializace a v jakém časovém horizontu vůbec můžeme o úspěšné

socializaci hovořit. Jako určitý obecný model procesu socializace, ale lze určitě toto Wheelerovo schéma využít a rozvést ho prostřednictvím dalšího výzkumu.

4.2 Zakotvená teorie

Jedná se o teorii, která je zřejmě nejvíce využívanou metodou v kvalitativním výzkumu. Je využívána v mnoha disciplínách, přestože má původ v oblasti sociologie. Její pozitivistický původ má za následek to, že i přes svou kvalitativní povahu má tato metoda velice blízko ke kvantitativnímu způsobu uvažování. Jedná se přitom spíše o rodinu metod než jednu konkrétní metodu. [Řiháček, Čermák, Hytych 2013: 44]

Pro potřeby této práce budu vycházet ze zakotvené teorie tak, jak ji popisují Strauss a Corbinová v knize *Základy kvalitativního výzkumu*, která nabízí začínajícím výzkumníkům poměrně přehledný postup pro analýzu prostřednictvím zakotvené teorie.

Teorie umožňuje tvorbu teorií na základě empirických dat. Zároveň klade důraz na klasické atributy dobré vědecké teorie - validitu, soulad mezi teorií a pozorováním, zobecnitelnost, reprodukovatelnost, přesnost, kritičnost a ověřitelnost. [Strauss, Corbinová 1999: 20]

Zakotvená teorie je vhodná pro určitý typ výzkumných otázek. Jedná se o výzkumnou otázku, která ponechává prostor právě pro široké prozkoumání daného jevu. Otázka je tedy alespoň zpočátku velice široká a postupně se v průběhu zkoumání, objevování pojmů a vztahů mezi nimi, zužuje. V případě této práce tato obecná otázka zní, jak jsem již popsal výše- “Jakým způsobem v současnosti sociální podniky v České republice pomáhají v boji se sociálním vyloučením?”

Samotná analýza poté sestává především z tzv. kódování sebraných dat. Jedná se o konceptualizaci dat a jejich následné složení do nových celků. V zakotvené teorii existují tři hlavní typy kódování - otevřené kódování, axiální kódování a selektivní kódování.

Otevřené kódování začíná hledáním základních pojmů v datech, tedy konceptualizace jevů, které jsou v datech pozorovány tak, aby se daly později uvést do vzájemných vztahů. Tyto pojmy je třeba seskupit do logických kategorií, aby se redukoval počet jednotek, se kterými se následně pracuje. Po důkladném pojmenování těchto jednotlivých kategorií tak, jak je Strauss s Corbinovou popisují je potřeba tyto kategorie rozvést a definovat jejich vlastnosti.

Při axiálním kódování jsou poté vytvořené kategorie uspořádávány novým způsobem. Kategorie definované otevřeným kódováním se zde dále specifikují skrze příčiny, kontext, strategie jednání a následky. Skrze tyto vztahy se ke každé kategorii vytváří určitý paradigmatický model, který kategorii dále rozvíjí.

Selektivní kódování poté slouží k sestavení modelu či teorie. Probíhá tvorba kostry příběhu, zvolení nějaké centrální kategorie, kolem které je model vybudován a následně se ostatní kategorie uvádí do vztahu k této kategorii centrální. Odhalují se pravidelnosti v jednotlivých vazbách, spojení se systematizují a upevňují. Výsledkem pak je určitý analytický příběh. [Strauss, Corbinová 1999:23]

4.3 Teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry

Veřejněpolitickou teorií, kterou jsem zvolil pro potřeby této práce a analýzu současné politiky ohledně sociálního podnikání je teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry. Tato teorie umožňuje popisovat a analyzovat změny institucí. Dle Potůčka “umožňuje navrhovat a uskutečňovat politiky v podobě politicky průchodných doporučení a/nebo návrhů změn institucí”. [Potůček 2016: 60]

Jedná se o teoretický rámec, který v sobě spojuje metodologický individualismus s institucionalismem. Tento rámec umožňuje zkoumat problém vládnutí a sebeorganizace na úrovni celého sociálního pole nebo na specifickém poli spojeném s danou státní intervencí. Základním předpokladem zde je, že analýza struktur bez ohledu na aktéry je stejně nedostačující jako analýza aktérů bez zohlednění struktur. Namísto toho, aby byla přisuzována dominantní role institucím nebo aktérům, se snaží integrovat jak přístup racionální volby, tak institucionalismus nebo perspektivu struktur. [Mayntz, Scharpf 1995]

Teorie využívá dvou pojmů. Prvním z nich je konstelace aktérů, která představuje strukturu aktérů, kteří jsou do problému angažováni, jejich strategických voleb, výsledků dosažených kombinacemi uplatněných strategií a preferencemi těchto aktérů k těmto možným výsledkům. Získáváme tak informace o potenciale konfliktech a možnostech jejich řešení. [Potůček 2016: 60]

Druhým pojmem pak jsou tzv. režimy interakce. Tyto režimy mohou nabývat podob například jednostranné akce, vyjednané dohody, většinové volby nebo hierarchického vedení, ve kterém strategii zbývajících aktérů určuje aktér ve vyšší hierarchické pozici [Scharpf 1997: 46]

Tato teorie představuje spíše rámec pro postup při empirickém výzkumu. Poskytuje deskriptivní jazyk, systém řazení a možné vztahy. [Scharpf 1997]

5 Metodologie

Na začátku této kapitoly je vhodné připomenout, co je cílem výzkumu a k čemu jsou níže uvedené metody využity. Skrze použité metody by mělo být možné analyzovat fungování sociálních podniků v České republice a jejich roli v sociálním začleňování osob ohrožených sociálním vyloučením. Jde tedy o snahu prozkoumat a popsat mechanismy v pozadí fungování sociální podniků. Rozhodl jsem se pro výše zmíněnou analýzu využít metodu případové studie. Důvody pro využití této metody tkví právě především ve snaze pochopit fungování sociálních firem včetně možného kontextu. Sociální podniky v České republice jsou totiž velice pestrou množinou, v jejímž rámci se jednotlivé firmy poměrně výrazně liší velikostí, zaměřením, cílovou skupinou nebo lokalitou.

Metoda případové studie je vhodná pro výzkumy, které se zabývají zodpovězením na otázky “jak” a “proč” a v případech, kdy nelze ovlivňovat chování těch, kteří jsou do výzkumu zapojeni. Dále tuto metodu lze využít právě v případech, kdy nás zajímají i kontextuální podmínky nebo když není jasná hranice mezi zkoumaným a fenoménem a jeho kontextem. [Yin 2003: 13-15].

Případová studie je tedy pro potřeby této analýzy z tohoto pohledu vyhovující hned ze dvou důvodů. Prvním je již zmíněný důraz na kontext zkoumaného fenoménu a druhým je pak schopnost zodpovědět právě na otázky ohledně fungování určitého jevu, což je jedním z cílů této práce. Případová studie umožní analyzovat danou problematiku do větší hloubky.

Konkrétně pak využiji její explanatorní typ. Tento druh případové studie pomáhá při vysvětlování komplexních jevů propojit implementovaný program a důsledky tohoto programu. V případě této práce se pak implementovaným programem rozumí sociální firma a důsledky pak právě sociální začlenění zaměstnanců podniku. [Baxter, Jack 2008: 547]

Zároveň se v této práci jedná o vícepřípadovou případovou studii. Ta umožňuje nejen prozkoumat každý případ zvlášť společně s jeho vlastním kontextem ale i porovnávat případy mezi sebou, odhalovat jejich podobnosti a odlišnosti. V případě této práce se tedy bude jednat o výzkum uskutečněný ve čtyřech různých sociálních firmách.

Pro sběr dat ve výzkumu využívám metody polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovor umožňuje prozkoumat pohledy, zkušenosti, přesvědčení a motivace jednotlivců v konkrétních záležitostech. Jakožto jedna z kvalitativních metod sběru dat poskytuje hlubší porozumění

sociálních jevů. Je využíván obvykle ve výzkumech, kdy je třeba získat detailní vhled od jednotlivých účastníků. [Silverman 2013:6-9]

Výběr jednotlivých případů byl proveden úsudkem s přihlédnutím k následujícím čtyřem kritériím.

- **Lokalita** - podmínky pro fungování nejen sociálních podniků se bezesporu liší na základě místa, kde takový podnik funguje. Patrné to může být i z dříve zmiňovaného přehledu sociálních podniků, kde se jich zdaleka nejvíce nachází v hlavním městě Praha. Dříve popisovaná analýza sociálně vyloučených oblastí zase ukazuje, že je rozložení osob ohrožených sociálním vyloučením v České republice nerovnoměrné a v některých částech republiky se tak těchto osob nachází více než jinde. Cílem tedy bylo vybrat podniky, které sídlí i v menších městech v různých částech republiky.
- **Zaměření** - sociální podniky nabízejí velice pestrou škálu služeb a operují téměř v každé myslitelné profesní oblasti. Při výběru podniků jsem se tedy snažil vybrat takové případy, které budou v rámci svého zaměření různorodé.
- **Cílová skupina** - stejně tak se sociální podniky různí i v tom, jakou skupinu osob ohrožených sociálním vyloučením zaměstnávají. Jak již popisují v dřívějších kapitolách, zdaleka největší podíl podniků zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Přesto jsem se snažil zařadit i firmy, které zaměstnávají i další skupiny sociálně vyloučených osob.
- **Velikost** - poslední hledisko, které jsem při výběru podniků zohlednil, byla velikost dané organizace a počet osob, které zaměstnává. Předpokladem přitom je, že menší podniky se mohou potýkat s odlišnými problémy než ty relativně větší.

Charakteristiky mnou zvolených podniků jsem zpracoval do následující tabulky.

	Fokus Praha	Popelky	Oáza Sokolov	Kruh zdraví
Lokalita	Praha	Plzeň	Sokolov	Chrudim
Zaměření	Prádelna	Úklidová firma	Bistro	Bistro
Cílová skupina	Lidé se zdravotním postižením	Lidé pečující o rodinné příslušníky	Lidé se zdravotním postižením	Lidé se závislostmi lidé se zdravotním postižením
Velikost	Velká	Malá	Malá	Střední

V další části studie analyzují rozhovory s využitím zakotvené teorie tak, jak ji popisuje Strauss a Corbinová. Skrze tento teoretický přístup chci popsat fungování sociálních podniků u nás. Zakotvená teorie, jak popisují v teoretické části práce, je vhodná pro popis, analýzu a především teoretické zachycení zákonitostí zvoleného jevu či procesu. Výsledkem analýzy rozhovorů skrze zakotvenou teorii bude popis fungování sociálních podniků v rámci českého prostředí a zákonitostí sociálního začleňování v rámci sociálního podniku.

Získaný popisný model pak využiji v analýze společně s teoretickým rámcem institucionalismu zaměřeného na aktéry. V rámci této analýzy mě bude zajímat, jakým způsobem mohou zúčastnění aktéři v českém institucionálním prostředí ovlivnit přijetí a podobu zákona o sociálním podnikání. Na základě získaných informací pak navrhnou některá doporučení pro výslednou podobu této legislativy, která považuji za politicky průchodná s potenciálem zlepšit podmínky pro sociální podniky a zvýšit jejich efektivitu v boji proti sociálnímu vyloučení.

6 Rozhovory

V následujících podkapitolách představím jednotlivé navštívené podniky a shrnu zjištění získaná z rozhovorů s jejich zástupci a zaměstnanci. Zároveň zde také identifikuji mechanismy napomáhající sociálnímu začleňování zaměstnanců sociálních podniků

6.1 Popis případů

V této kapitole krátce představím jednotlivé sociální podniky, ve kterých výzkum probíhal. Popíši, jakým oborem se zabývají, a představím respondenty, se kterými jsem prováděl rozhovory.

6.1.1 Fokus Praha

První organizací, ve které byl výzkum uskutečněn, je Fokus Praha. Tato organizace sídlí v hlavním městě. Byla založena již v roce 1990, v té době jako občanské sdružení. V roce 2016 se se změnou legislativy jeho forma změnila na zapsaný ústav. Organizace se zaměřuje na podporu lidí s duševním onemocněním. Jedná se svým záběrem a počtem zaměstnanců o poměrně velkou organizaci. Provozuje pět různých sociálních podniků. Mimo podnikání se věnuje také poskytování sociálních a zdravotních služeb a vzdělávání odborné i laické veřejnosti.

Sociální podniky, které Fokus provozuje, mají poměrně různorodé obory své činnosti. První z nich je Jůnův statek, což je objekt, který Fokusu patří od roku 1996 a funguje v něm nejstarší sociální podnik v České Republice. Bývalý statek je využíván jako penzion s možností pronájmu školících místností a stravováním. Zároveň se zde nachází obchod, prádelna a údržbářská firma.

Druhým podnikem pak je Prádelna u Mandelíků, která vznikla roku 2011. Nachází se v Praze. Jsou zde poskytovány klasické prádelenské služby pro obyvatele, firmy nebo školy.

Dalším sociálním podnikem fungujícím pod hlavičkou Fokusu Praha je Zahrada, což je firma založená roku 2006, která se zaměřuje na nejrůznější zahradnické služby.

Z chráněné dílny pak transformací v roce 2013 vznikla i sociální firma Rukodělná, která nabízí šití výrobků, ruční žehlení, kompletaci výrobků, balicí služby nebo recyklaci.

Posledním založeným sociálním podnikem Fokusu je redakce bulletinu České galerie. Ta byla založena roku 2017 a vydává s dvouměsíční pravidelností přehled výstav, který je následně zdarma k dispozici v galeriích, informačních centrech nebo kavárnách.

V rámci mé práce jsem provedl rozhovor s ředitelem Centra sociálních firem za Fokus Praha a se dvěma zaměstnanci sociálního podniku Prádelna u Mandelíků.

6.1.2 Popelky

Druhým navštíveným podnikem byly plzeňské Popelky s.r.o. Jedná se o poměrně nedávno založený malý sociální podnik poskytující úklidové práce, půjčování čistících strojů, prodej ekodrogerie, ekokosmetiky nebo látkových plen. Firma funguje pod záštitou občanského sdružení Ty a Já v Plzni. Popelky zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, matky pečující o zdravotně postižené dítě či matky na mateřské dovolené. Zároveň jsou zde pro úklid využívány ekologicky šetrné prostředky. Podnik funguje spíše nárazově a i jeho zaměstnanci se velmi často mění. Se zakladatelkou a vedoucí podniku jsem uskutečnil rozhovor.

6.1.3 Tréninkové pracoviště Oáza Sokolov

Další navštívený podnik se nachází v Sokolově. Jedná se o malé bistro s pouhými několika zaměstnanci. Narozdíl od předchozích firem také sídlí v poměrně malém městě o zhruba 23500 obyvatelích. Oáza funguje pod hlavičkou agentury pro chráněné bydlení Dolmen, která podporuje přechod mentálně postižených lidí z ústavní péče do samostatného života. Založena byla teprve na začátku roku 2015. V současnosti podnik zaměstnává 6 lidí s mentálním znevýhodněním jako pomocné síly a dvě hlavní kuchařky bez znevýhodnění. V rámci výzkumu pro tuto diplomovou práci jsem podnik osobně navštívil a uskutečnil rozhovory s metodičkou střediska Dolmen, která se o bistro stará, s jednou z hlavních kuchařek i s klientkou, která je zaměstnaná jako pomocná síla v kuchyni.

6.1.4 Kruh Zdraví

Posledním podnikem, ve kterém se výzkum uskutečnil, byla alternativní jídelna Kruh Zdraví v Chrudimi. Jde o poměrně velkou jídelnu, která se zaměřuje na přípravu zdravých jídel z čerstvých surovin bez chemických přísad. Zároveň poskytují například i výživové či detoxikační jídelníčky. Jídelna provozuje i vlastní stánek v rámci místní nemocnice. V rámci výzkumu jsem provedl rozhovor s majitelkou podniku, provozní a dvěma zaměstnanci.

6.2 Analýza rozhovorů za pomoci využití postupů zakotvené teorie

V této části práce za pomoci zakotvené teorie popíši, jakým způsobem vybrané sociální podniky fungují a v čem spočívá jejich potenciál v boji proti sociálnímu vyloučení.

Při kódování rozhovorů jsem využil kombinace metody otevřeného kódování a kódování teoretického. Teoretické kódování jsem založil na výše popsaném Wheelerově modelu socializace, kdy mnou navržené kódy zastupovaly jednotlivé intervenující mechanismy z hlediska organizace, které Wheeler v modelu popisuje. Kódy tedy vypadaly následovně: pravidla - organizační, výkony - organizační, odměny a sankce - organizační.

Z otevřeného kódování rozhovorů mi vzešlo 52 různých kódů, které jsem následně zredukoval na 36. Následně jsem tyto kódy uspořádal do pěti obecných dimenzí, které níže podrobně popisují.

6.2.1 Založení podniku

- *“Proč jste si vybrala zrovna tyto cílové skupiny?”*
- *“Je to osobní. Já mám dva syny, a když byli v nějaké takové situaci, tak jsem si říkala, aha to něco znamená, tak já to zkusím.”*

majitelka jídelny Kruh Zdraví

Motivací k založení podniku v případě všech navštívených firem byla touha pomoci lidem v obtížné životní situaci. Zástupkyně Oázy například pracuje v chráněném bydlení a z vlastní zkušenosti věděla, jak je obtížné pro lidi se znevýhodněním prosadit se na trhu práce. Ve třech ze čtyřech případů poté podnik vznikl na základě nějaké předchozí organizace nebo se z ní vyvinul. V případě Oázy to bylo tréninkové pracoviště, které mělo klienty původně pouze připravovat na práci na volném trhu práce, Popelky vznikly jako projekt vycházející z občanského sdružení Ty a já a sociální firmy Fokusu Praha jsou součástí velké neziskové organizace Fokus Praha.

Výběr cílové skupiny pak vycházel zejména z osobních zkušeností zakladatelů podniků. Jak už jsem zmiňoval výše, v případě Oázy to byla zkušenost z chráněného bydlení, v případě Fokusu i Popelky to vychází ze zaměření mateřské organizace, u Kruhu Zdraví volba cílové skupiny vycházela z rodinné zkušenosti. Zástupce Fokusu k tomu dodal, že vedle lidí s duševním onemocněním se snaží zaměstnávat i osoby s jiným typem handicapu. Důvodem je, že podle něj jsou lidé s duševním onemocněním na tom z hlediska výkonnosti nejhůře, špatně snášejí stres a například hůře komunikují se zákazníky. Zástupkyně Oázy zase zmínila, že by rádi zaměstnávali například i osoby s tělesným postižením, ale nemají na to vhodné prostory.

Co se týká formy podniků, mezi dotazovanými byla zřejmě nejpobulárnější varianta s.r.o. V této podobě funguje Oáza i Popelky, zástupkyně Popelek tvrdila, že jí tato forma připadá nejjednodušší a o jiných formách ani neuvažovala. Přemýšlí ale nad tím, že by si firmu nechala jako fyzická osoba, protože jí nevyhovuje velké množství účetnictví, které je s vedením s.r.o spojené. V případě Oázy se forma vyvinula z neziskového projektu, který ale posléze začal být ziskový a bylo tak nutné právní formu změnit. Zástupce organizace Fokus, která je zapsaným ústavem, hovořil o tom, že uvažují nad tím, že by své sociální podniky vyčlenili jako separátní právní subjekty a nejpřijatelnější právní forma je pro ně v tuto chvíli také s.r.o., uvažují prý i nad družstevnictvím, ale to zejména kvůli lepší dostupné podpoře pro družstva. Nelíbí se mu ale družstevní model řízení podniku a zanevření na tranzitní funkci podniku, kterou sebou družstevní forma nese. Kruh Zdraví funguje pod OSVČ.

Obor podnikání byl u většiny podniků zvolen tak aby byl především srozumitelný pro zaměstnance. Zástupkyně Oázy uvedla, že na vaření je dobré to, že je o návčicích a neustálém opakování, což zaměstnancům vyhovuje. Zároveň k němu zakladatelky jakožto ženy měly prý blízko. Jakožto potenciálně jednoduchý obor činnosti se při zakládání podniku zástupkyně Popelek jevily i úklidové práce, časem ale zjistila, že je to pro klienty podniku často velmi náročné. Také zmínila, že pro některé zaměstnance se mokré rovná čistému, což je samozřejmě problematické. Působnost pak rozšířili ještě na prodej ekodrogerie a ekokosmetiky, přičemž prodej nyní zástupkyně považuje za vhodnější obor. Majitelka Kruhu Zdraví pak měla dlouhodobou vizi, že chce rozhodně pracovat s jídlem, protože věří v léčivý potenciál správného stravování.

Ve Fokusu se při zakládání jejich prvního sociálního podniku inspirovali v Edinburghu, kde na stejném principu již jeden statek fungoval. Zástupci Fokusu tam jezdili osobně čerpat inspiraci. V případě Oázy její zástupkyně tvrdí, že jejich přístup byl o něco riskantnější a informace pro založení podniku intenzivně vyhledávali především na internetu a hodně prvků vyplynulo z vlastní invence. Zároveň se účastnili jednodenního semináře MPSV a připravený projekt také jednorázově konzultovali se zástupkyní MPSV. Při zakládání Popelek byly všechny potřebné náležitosti založení sociální firmy konzultovány s dalšími neziskovkami v regionu, jelikož se podle zástupkyně Popelek mezi sebou všechny dobře znají.

6.2.2 Provoz podniku

- *“Já třeba dělám věci 50x denně a zničehonic tady zapomenu, že to mělo bejt jinak. Na práci jsem si už nějak zvyknul. Musím se soustředit.”*

zaměstnanec Fokusu Praha

Cíle, se kterým jsou podniky provozovány se různí. Zástupce Fokusu tvrdí, že cílem jejich sociálních podniků je poskytnout obtížně zaměstnatelným osobám smysluplnou práci za normální mzdu a zároveň tak, aby byl podnik soběstačný. Zástupkyně Oázy pak přidává i další bod, kterým je osvěta u veřejnosti. Cílem jejich podniku je kromě poskytování práce i být prospěšný komunitě a ukázat, že člověk se znevýhodněním může také relativně normálně pracovat. Zástupkyně popelky zase za rozhodující vidí snahu začlenit do běžného života lidi jinak nezačlenitelné.

Podíl zaměstnanců v ohrožení sociálním vyloučením, který zkoumané podniky zaměstnávají, se také liší, do jisté míry je to zřejmě závislé i na velikosti organizace. Zatímco Popelky se mohou pyšnit až 100% zastoupením skupin ohrožených sociálním vyloučením, kdy i jedná vedoucí podniku je žena nad 50 let a druhá osobou pečující o malé dítě. Fokus Praha jako celá organizace s daleko širším manažerským aparátem pak zaměstnává zhruba 40% znevýhodněných osob, přičemž ale v jednotlivých sociálních podnicích, které pod Fokus spadají je podíl násobně vyšší kolem 80%. Oáza zaměstnává kromě znevýhodněných osob ještě dvě vedoucí kuchařky, takže znevýhodnění tvoří cca 75%, v Kruhu Zdraví kolem 60-70%.

Zaměstnanci se ve mnou zkoumaných podnicích příliš nestřídali. Ve všech podnicích byl víceméně stálý personál. Při hledání případných nových zaměstnanců pak byl často využíván Úřad práce, ale především to byly většinou nějaké vlastní zdroje. Fokus inzeruje pracovní pozice přes klasický pracovní inzertní internetový portál a zároveň má jakožto organizace i svůj vlastní tým podpory zaměstnávání, který funguje jako podpora pro klienty, kteří si chtějí najít práci. Většinou se tak poté jedná o lidi, kteří přidělenou práci zvládnou, zatímco z Úřadu práce prý poté většinou přichází lidi s nižší výkonností nebo s negativním vztahem k práci. Jeden z dotazovaných zaměstnanců sociální firmy provozované Fokusem Praha se o možnosti práce dozvěděl jakožto klient jejich sociálního bydlení a druhý si sám práci vyhledal na internetu. Oáza zase díky tomu, že vznikla jako svého druhu extenze již existujícího chráněného bydlení nabírá zaměstnance hlavně z tohoto zdroje. Sekundárním zdrojem pak

mohou být klienti pracovních rehabilitací, které Oáza poskytuje. Zástupkyně Popelek poté popsala, že jako primární zdroj zaměstnanců zkusili využít mateřské sdružení Ty a já, ze kterého ale nikdo nebyl schopen práci vykonávat. Zaměstnance tedy nachází hlavně mimo sdružení přes Úřad práce nebo přes spřátelenou neziskovou organizaci Ledovec.

Většinu pracovních pozic, které znevýhodnění zaměstnanci v podnicích vykonávají, představují zejména jednodušší pomocné práce. Krájení surovin, mytí nádobí, skládání prádla a podobně. Podle zástupkyň Oázy i Popelek je důležitá především pravidelnost a neustálé opakování jednotlivých činností, protože u zaměstnanců s nějakou formou duševního onemocnění může dojít k rychlému zapomínání. V případě Fokusu pak zaměstnanci ze znevýhodněných skupin pracují napříč všemi pozicemi, např. hlavní ekonomkou je tu žena s invalidním důchodem i zástupci mistrů v podnicích jsou většinou osoby s invalidním důchodem. Větší pestrost pozic je tu dána samozřejmě i velikostí celé organizace. Ve všech případech pak zaměstnanci pracují na zkrácený úvazek. Pracovní doba se přizpůsobuje individuálním potřebám zaměstnance nebo v případě invalidních důchodců, lékařským posudkům. V případě Popelek pak je pracovní režim z velké části nárazový a závislý na aktuálních zakázkách, což podle zástupkyně podniku představuje pro zaměstnance problém, protože je pro ně pravidelnost práce důležitá.

Zaměstnávání duševně nemocných pak sebou nese samozřejmě i další specifika. Podle jedné z hlavních kuchařek v Oáze je potřeba často zadání úkolu několikrát zopakovat. Také se na nich podle ní více projevuje únava nebo nemoc a je potřeba ke každému přistupovat individuálně. Zástupkyně Popelek pak dodává, že mnohdy mají zaměstnanci problém vstát na úklid brzo ráno, například lidé trpící depresemi vyžadují pozdnější pracovní dobu. Respondent z Fokusu potvrdil, že například lidé užívající silné prášky nejsou mnohdy schopni vstát a je potřeba pracovní dobu s ohledem na toto přizpůsobovat. Odvedená práce pak také někdy není na dostatečné úrovni, takže je často potřeba se do práce osobně vložit. Podle zástupkyně popelek je často náročné i přesvědčit okolí zaměstnanců, že je pro ně přínosné, když budou pracovat. Ze zkušenosti vedoucí provozu v Kruhu Zdraví s osobami, které jsou po léčbě závislostí, také vyplývá, že je nutné nastavit si předem nějaké pevné hranice jednání, které zaměstnanci nesmí překročit. Ze začátku prý často trpěli na přehnaně vstřícný přístup k některým zaměstnancům, kteří pak jejich důveru zklamali. Také je podle ní potřeba mít v rámci podniku pevně rozdělené kompetence tak, aby každý věděl, za co je zodpovědný.

Spolupráce s ostatními sociálními firmami funguje spíše na přátelské bázi. Vedoucí provozu v Kruhu Zdraví například zmínila, že pomáhali několika dalším sociálním firmám s rozjezdem celého projektu, zástupce Fokusu zase prozradil, že se podobně byli podívat a načerpat nějakou novou inspiraci ve spřáteleném sociálním podniku. Všichni zástupci podniků vesměs potvrdili, že o sobě s dalšími firmami ví, ale žádná intenzivní spolupráce mezi nimi neprobíhá.

Do budoucna svoje podnikání vidí firmy různě. Zástupce Fokusu prozradil, že se chystají otevírat další sociální podnik a že jejich cílem je, aby jejich firmy v budoucnu nekončily se záporným hospodářským výsledkem. Zároveň plánují i další rozvoj stávajících sociálních podniků. Příkladem může být myšlenka nabízet v prádelně i svoz a rozvoz prádla za pomoci mobilní aplikace a rozšíření pracovní doby, což je navázáno na podepsání nového projektu na rozvoj. Probíhá taky přestěhování Jůnova statku do nového objektu spojeného s penzionem. Zástupkyně Popelek pak přiznala, že se v současnosti nachází spíše ve stagnační fázi, kdy uvažují, jestli vůbec podnik provozovat dál. Její vizí by bylo založit malý obchůdek s výrobky všech různých neziskových sdružení z kraje, kde by provozovali chráněné místo a mohli tak velkým společností nabízet náhradní plnění. Zástupkyně Oázy má zase v plánu za pomoci příspěví kraje jídelnu přestavět a inovovat, zpříjemnit prostředí, rozšířit pracovní dobu a nabízet i snídaně. Zároveň by se jí výhledově líbilo vybudování dětského hřiště v blízkosti Oázy a následná spolupráce s jeho provozovatelem.

6.2.3 Financování podniků

- *“My tak nějak pokrejem ty náklady, dokonce jsme se dostali teď i trošku do minusu. Ale investujeme tak, že se nám zlomí vařečka, tak koupíme jednu novou vařečku. Teď nám odchází konvektomat, tak jsme museli uspořádat veřejnou sbírku na konvektomat”*

zástupkyně tréninkového pracoviště Oáza

Je třeba předem říct, že ani jeden ze mnou navštívených sociálních podniků negeneroval dle slov jejich zástupců žádný výrazný finanční zisk. Naopak jich většina byla spíše na hranici profitability, kdy některé hospodařily klidně i v lehce minusových číslech. Za příčinu lze samozřejmě považovat zvýšené náklady na zaměstnance, kteří vyžadují od zaměstnavatele často výše popisovaný specifický přístup. Zástupkyně Oázy byla zmiňována potřeba mít větší množství zaměstnanců a vyšší náklady na jejich zaškolování, kdy se jim často musí některé pokyny opakovat několikrát. Většina lidí, které podniky zaměstnávají pracují na částečné úvazky, což samozřejmě také navyšuje nákladovou složku hospodaření.

Zástupce Fokusu Praha několikrát zmínil také překážku v podobě minimální mzdy. Podle jeho názoru institut minimální mzdy nutí zaměstnavatele ohodnotit zaměstnance s nějakou formou znevýhodnění stejně jako by byl ohodnocen zaměstnanec bez tohoto znevýhodnění.

Některé ze zkoumaných podniků pak jsou vyloženě závislé na nějaké formě podpory. Důležitou roli například pro Fokus Praha hraje institut Úřadu práce, který poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, kterou mohou využívat sociální podniky zaměstnávající zdravotně postižené. Peníze z Úřadu práce využívá i Oáza, která navíc poskytuje i pracovní rehabilitace, které ji pomáhají ušetřit na nákladech za zaměstnance. Majitelka Kruhu Zdraví zmiňovala, že si v začátcích podniku nemyslela, že budou příspěvky z Úřadu práce potřebovat, ale časem dospěla k tomu, že pokud se chce svým zaměstnancům dostatečně věnovat, tak vzhledem k tomu, že nejsou v práci natolik produktivní, jsou příspěvky na chráněná místa potřeba.

Příspěvek z Evropských Fondů na rozjezd nového sociálního podniku využil jak Fokus Praha tak Oáza. Popelky, jakožto nejdrobnější navštívený podnik naproti tomu kromě příspěvku z Úřadu práce, žádnou formu finanční podpory nevyužili a to dle slov jejich zástupkyně, především proto, že se aktuálně nechtěli zavazovat k plnění nějakých stanovených cílů a podstupovat byrokratickou zátěž s tím spojenou. Fokus Praha se naopak snažil využít veškeré dostupné formy finanční podpory a musí operovat s tím, aby nepřekročil maximum dotací povolených institutem podpory de minimis. Také se vzhledem k tomu, že nepředstavuje pouze sociální firmy ale poskytuje i sociální služby a bydlení, Fokus dostane k některým dalším formám podpory například v podobě konzultací na ministerstvu práce a sociálních věcí a také může operovat s větším objemem financí z dotačních programů.

Zástupce Fokusu zmiňoval jako problém pro financování sociálních firem náhle změny v pravidlech poskytování podpory. Jako příklad uváděl změnu v poskytování příspěvků z Úřadu práce v roce 2013, kdy Úřad práce přestal inancovat provozní náklady na chráněné pracovní místo. Kvůli této skokové změny poté museli provést restrukturalizaci a rušit některá chráněná pracovní místa.

Oproti tomu do kontrastu kladl veřejné zakázky, které podle něj představují největší podporu, kterou mohou sociální firmy od státu získat. Jako příklad uvedl zakázku na údržbu zeleně, kterou vypsal Praha 12. Zakázka byla určena pro zaměstnavatele osob se zdravotním

handicapem a není tak orientovaná pouze na co nejnižší cenu. Oceňuje na ní především, že je dlouhodobá a zajišťuje tak podniku nějaký stálý příjem, se kterým může ve svých dalších plánech operovat.

6.2.4 Pojetí sociálního podnikání

- “My ty lidi nepřipravujeme nikam, jako že bysme je chtěli potom posílat dál, dlouhou dobu jsme si mysleli, že ty chráněný dílny, který jsme měli předtím, že nám pomůžou ty lidi připravit pro přechod na nechráněný pracovní trh, ale oni nám ty lidi na těch dílnách zůstávali, protože fakt nezvládli tu práci na tom otevřeném trhu”

zástupce Fokusu Praha

Jednotlivé navštívené sociální podniky pak vnímají podstatu sociálního podnikání lehce odlišně. Zástupce Fokusu sociální podnik definuje jako “konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu”. Důležitá je pro něj tedy konkurenceschopnost celé organizace. Naopak není příliš velkým příznivcem rozdělování rozhodovacích pravomocí mezi všechny členy organizace nebo enviromentálně zodpovědného přístupu k podnikání, se kterým v podobě, v jaké je často prezentován nesouhlasí. Zástupkyně Oázy pak naopak za důležité pro podstatu sociálního podnikání vidí právě využívání ekologicky neškodlivých surovin a přípravků a podporu regionálního trhu. Ekologické hledisko pak zdůrazňuje i zástupkyně Popelek, kde využívají ekobiologickou kosmetiku a drogerii. Majitelka Kruhu Zdraví zase zdůrazňuje jako podstatné to, že zisky jsou reinvestovány zpět do podniku a také určité osvětové působení na veřejnost, kdy se svoje zaměstnance nebojí prezentovat a předávat tak veřejnosti informaci, že i takto znevýhodnění lidé mohou pracovat a připravovat v jídelně plnohodnotné pokrmy.

Ani v jednom z navštívených podniků pak nepovažují za důležité a často ani možné své zaměstnanci posílat někam dále, případně na volný trh práce. Je to tak v přímém rozporu například s pojetím sociálního podnikání ve slovenské legislativě popsané dříve v této práci. Přestože zástupce Fokusu nebo Oázy tvrdili, že původní idea byla taková, že budou zaměstnance připravovat na přechod na volný trh práce, museli od toho časem upustit. Schopnost zaměstnance najít si zaměstnání mimo sociální firmu je pak dle všech zástupců silně individuální. Některým skutečně stačí se v podniku pracovně nastartovat a relativně rychle se do společnosti zapojí. Ve všech navštívených podnicích si pak ale myslí, že někteří zaměstnanci nejsou schopni přechodu na volný pracovní trh nikdy. Sociální firma k nim má

specifický přístup, který by v běžném zaměstnání možný nebyl. Zástupkyně Oázy pak nabízí pohled, že pokus o přechod ze sociální firmy do běžného zaměstnání na otevřeném pracovním trhu může zaměstnanci i uškodit, protože pracovní kultura je tam mnohdy jiná a on tak přichází o iluze a sebevědomí, které mohl prací v sociálním podniku nabrat. Cílem těchto firem tedy není primárně připravovat svoje zaměstnance pro přechod na volný pracovní trh, přesto ale ve všech podnicích potvrdili, že několik zaměstnanců jejich řady opustilo a uplatnění mimo sociální firmu si najít dokázali. Oáza Dolmen zároveň poskytuje klientům Úřadu práce již zmiňované pracovní rehabilitace, kdy tito klienti následně odchází na otevřený pracovní trh. Zástupkyně Popelek například zmínila, že velké firmy mají velký zájem zaměstnávat takto připravené osoby se ZTP, aby splnili plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jim ukládá zákon. Vesměs ale všechny navštívené podniky měli dlouhodobě ustálený pracovní kolektiv, ve kterém zaměstnanci příliš nefluktovali. Ani mnou oslovení zaměstnanci vesměs neměli ambici hledat si nějakou jinou práci. Jeden ze zaměstnanců prádelny uvedl, že v normálních firmách na něj nikdy nebudou brát takový ohled jako tady. Další ze zaměstnanců ale naopak jako svůj osobní cíl uvedl právě vyzkoušet si práci i mimo sociální podnik a otestovat tam své nabyté schopnosti, takže z tohoto pohledu nelze stanovit nějaký obecný konsenzus.

Zapojení zaměstnanců do rozhodování je pak v mnou navštívených podnicích spíše ve formě nějakého poradního hlasu. Ve všech podnicích potvrdili, že své zaměstnance o dění ve firmě informují a také naslouchají jejím názorům a návrhům, což potvrzovali i samotní zaměstnanci. Dlužno také podotknout, že v menších podnicích ani k žádným velkým rozhodnutím, ke kterým by měli zaměstnanci možnost se vyjadřovat, nedocházelo.

Rozhodně pak v žádném navštíveném podniku nefunguje družstevní model s přímým demokratickým rozhodováním všech zaměstnanců. Zástupce Fokusu Praha potvrzuje, že manažerský způsob řízení firmy mu připadá pružnější a efektivnější.

Ve Fokusu Praha jak jsem již zmiňoval výše, pak je pro zaměstnance dokonce možnost určitého kariérního postupu. Jeden z respondentů, který je zaměstnancem prádelny se takto dostal na pozici zástupce vedoucího. U ostatních podniků vesměs i proto, že jsou menší a nemají natolik rozvinutou hierarchii pracovních pozic, tato možnost nebyla.

Prakticky u všech firem pak fungovala nějaká forma péče i mimo prosté poskytování práce. Fokus jakožto velká organizace provozuje například i sociální bydlení, jeden ze zaměstnanců Fokusu, který si prošel psychózou, této možnosti využil a potvrdil, že mu tam pomohla

sociální pracovnice, která ho znovu naučila základním činnostem v bydlení, jako je úklid nebo vaření. Zároveň potvrdil, že se může na zaměstnance Fokusu kdykoliv s čímkoliv obrátit. Podobně je s chráněným bydlením propojena i Oáza. Popelky pak mají oporu ve dříve zmiňovaném sdružení Ty a já, ve kterém také mohou zaměstnanci získat nějakou formu podpory nebo získat další důležité návyky. Pořádají se tam volnočasové aktivity, které pomáhají rozvíjet a udržovat některé schopnosti. Majitelka Kruhu Zdraví pak zdůrazňuje, že starost o zaměstnance je pro ní na prvním místě a klíčovým aspektem provozu podniku. Zástupce Fokusu poněkud praktičtěji dodává, že se o zaměstnance většinou mimo zaměstnání i starat musí, protože u nich dost často mimopracovní život opravdu výrazně ovlivňuje ten pracovní. Zaměstnance pak vesměs všechny navštívené podniky sledují i potom, co je opustí a mají přehled o tom, jak se jim po odchodu z firmy daří.

6.2.5 Benefity zaměstnání v sociální firmě

- “Díky tomu, že jsem tady, tak můžu bydlet ve slušném bytě. Pokoj jsem si sehnal od kamaráda. Celej život, když jsem nebyl v Bohnicích, tak jsem byl všude možné po nadějích a takhle”

zaměstnanec Prádelny u Mandelíků

I vzhledem k výše posanému je jednoznačné, že přínos zkoumaných sociálních podniků nemohu posuzovat skrze počet zaměstnanců připravených na přechod na otevřený pracovní trh. Navštívené sociální firmy to ani nepovažují za svůj účel. Popíši zde tedy přínosy zaměstnání tak jak je zmínili respondenti v rámci rozhovorů.

Samozřejmě nejvíce viditelným benefitem jsou pro zaměstnance finance, které si mohou vydělat, v případě invalidních důchodců je to vítaný přivýdělek k důchodu. Díky takto vydělaným financím se pak samozřejmě zvyšuje i životní úroveň takto zaměstnaných osob. Osoby, které dřív žili pouze pouze v rámci sociálního bydlení nebo obtížně bydlení vůbec sháněli, si mohou dovolit platit regulérní nájem. Oba dotazovaní zaměstnanci Fokusu Praha toto potvrdili, přičemž jeden doplnil, že si může dovolit i lepší terapeutickou skupinu, která již je hrazená.

Dále take zaměstnanci zmínili, že jim zaměstnání pomohlo vytvořit si nějaký denní rytmus a řád. Jeden z nich přímo tvrdí, že po opuštění bohnic měl problém uspořádat si, co a jak vůbec

dělat a v jakém pořadí. Jedna z klientek Oázy pak tvrdí, že ji zaměstnání naučilo se lépe ovládat.

Dalším neoddiskutovatelným přínosem zaměstnání pak je získání nových dovedností a návyků. Všichni dotazovaní zaměstnanci se shodli, že se v zaměstnání naučili něco, co dříve neuměli. Často se jedná samozřejmě o praktické dovednosti typu krájení, obsluha zakázníků nebo rozpoznávání různých typů masa. Ale jedná si o obecnější schopnosti jako je právě soustředění, samostatnost nebo organizace. Zaměstnanci už nemusí být tolik vedeni. Příkladem může být jeden ze zaměstnanců prádelny, který dle svých slov až doteď ve svých 38 letech nikdy nepracoval. Díky tomu pak dochází právě i k situacím, kdy zaměstnanci podnik opustí a dokáží se lépe prosadit na otevřeném pracovním trhu. Jak jsem již popisoval výše, všechny navštívené podniky mají zkušenost s odchody některých zaměstnanců. Kuchařka z Oázy uvedla i příklad, kdy zaměstnankyně přešla z chráněného bydlení do podporovaného s menší mírou asistence, což považuje také za důsledek zkušeností a schopností získaných skrze práci.

Za přínos také zástupci podniků i samotní zaměstnanci často považovali to, že se dostanou do kontaktu s veřejností a mají tak pocit, že jsou součástí společnosti. Majitelka Kruhu Zdraví i zástupkyně Oázy potvrdily, že se snaží i zapojovat do různých regionálních akcí, kde se skrze své zaměstnance prezentují. Zaměstnanci také potvrdili, že si skrze zaměstnání našli i přátele. Jeden z nich pak práci v sociálním podniku přímo označil za “perfektní resocializační způsob, jak se vrátit mezi lidi”.

Z rozhovoru se zaměstnanci byla pak důležitost zaměstnání často zdůrazňována. Jeden z dotazovaných zaměstnanců například uvedl, že pro něj práce v současnosti představuje jediný nosný pilíř v jeho životě, bez kterého si by si nějaké další fungování neuměl představit. Často se objevovaly názory, že je podnik pro zaměstnance něco jako rodina a obecně byly vyzdvihovány přátelské vazby a atmosféra, která ve firmách panuje.

6.3 Socializace v prostředí sociálního podniku

Na následujících řádcích za využití dříve popsaného modelu socializace dle Wheelera a na základě provedeného výzkumu rozeberu jednotlivé proměnné, které ovlivňují potenciál sociálního podniku v socializaci jejich zaměstnanců. Soustředit se zde budu pouze na tři jím popsané organizační proměnné, jakožto předpoklady vyplývající z povahy a způsobu vedení sociálních firem. Zároveň se jedná o proměnné, u kterých lze předpokládat, že je chystaná legislativa zaměřená na sociální podnikání může ovlivnit.

6.3.1 Kapacita k předání jasných pravidel

Tato proměnná je závislá především na způsobu, jakým je podnik veden. Jak bylo zmíněno, ve všech mnou navštívených podnicích byli zaměstnanci vedením informováni o plánech a cílech firmy a zároveň se mohli do určité míry na směřování podniku podílet. Tento předpoklad mimojiné v mnoha definicích patří k základním definičním znakům sociálního podniku. Lze tedy předpokládat, že u sociálních podniků bude při dodržení tohoto standardu panovat poměrně vysoká shoda na cílech podniku mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Samozřejmě pocit, že práce, kterou zaměstnanec vykonává má v rámci společnosti nějaký smysl a může se s ní lépe ztotožnit, napomáhá v lepším začlenění takové osoby.

Zároveň bylo v provedených rozhovorech potvrzeno, že vůbec pro efektivní provoz sociálního podniku, musí být pravidla zaměstnancům nastavena a představena, co nejjasněji. Zástupci v mnou navštívených sociálních firmách si toto vesměs uvědomují a je to předpokladem nejen pro efektivní vedení firmy, ale dle Wheelera i pro úspěšnější socializaci cílových osob.

6.3.2 Kapacita poskytnout příležitosti k výkonu

Tento předpoklad je závislý mimojiné na tom, v jakém rozsahu má podnik možnost a snahu individuálně se svým zaměstnancům věnovat a to i externě mimo zaměstnání. Všechny navštívené podniky potvrdily, že se tímto způsobem klientům věnují a že je to opět do jisté míry opět i podmínkou toho, aby byli zaměstnanci vůbec schopni v zaměstnání podávat požadovaný výkonem. Externí podpora byla v navštívených podnicích skutečně poměrně velkorysá a to hlavně vzhledem k tomu, že navštívené podniky často fungovaly ve spolupráci s nějakou další organizací sociální podpory.

Zároveň bylo v případě jednoho z podniků zmíněno, že i když původně nechtěli provozovat chráněná pracovní místa, tak nakonec byli dotlačeni k tomu, aby tato místa zřídili, právě z toho důvodu, aby měli dostatek prostředků na větší péči o své zaměstnance. Z toho lze usuzovat, že je tato proměnná do určité míry závislá na finančním příjmu podniku, respektive tedy i na získané podpoře od státu.

Jak již bylo popsáno výše, v některých podnicích byla pro zaměstnance možnost určitého kariérního postupu. Tato možnost je samozřejmě odvislá i od velikosti a struktury sociální firmy, ve větším navštíveném podniku ovšem tuto příležitost zaměstnanci měli.

6.3.3 Kapacita k výběrovému odměňování

Jak jsem již zmiňoval výše, možnost nějakého kariérního postupu je do značné míry omezená velikostí sociálního podniku, kdy většina sociálních podniků v ČR je co do počtu zaměstnanců spíše menší velikosti.[aktualne.cz] Přesto byla v některých navštívených firmách tato možnost pro zaměstnance dostupná.

Sociální podniky zaměstnancům poskytují finanční ohodnocení, které by mimo sociální firmu nejspíše často neměli možnost získat. Skrz toto ohodnocení pak mají šanci samozřejmě navýšit svoji životní úroveň a pořídit si například nějakou formu vlastního bydlení. Zaměstnání jim také poskytuje lepší sociální status, kdy už tyto lidé nejsou tolik závislí na podpoře a mají v podstatě regulární zaměstnání v soukromé firmě.

Schopnost nějakého výběrového odměňování je u sociálních firem spíše omezená a funguje na podobné bázi jako v ostatních firmách. V podobě bonusů při dosažení požadovaných výsledků nebo nějaké nepřímé podpory plynoucí z dobrých podnikatelských výsledků podniku. Například ve formě zpříjemnění pracovního prostředí.

Celkově ze samotných rozhovorů se zástupci podniků i samotnými zaměstnanci a z hlediska proměnných klíčových pro úspěšnou socializaci prostřednictvím organizací podle Wheelera, se lze domnívat, že sociální podniky skutečně mají potenciál napomoci v začleňování sociálně vyloučených osob zpět do společnosti. Z hlediska jednotlivých proměnných lze také usuzovat, že je tato schopnost do značné míry ovlivněna velikostí finančního rozpočtu sociálních firem a to jak z hlediska odměňování svých zaměstnanců, tak z pohledu jejich kapacity poskytnout svým zaměstnancům příležitost k podání pracovního výkonu. Finanční situaci podniků a tím i jejich schopnost efektivního sociálního začleňování pak může prostřednictvím připravované legislativy ovlivnit vláda České republiky.

7 Analýza institucí a aktérů angažovaných v přípravě legislativy o sociálním podnikání v ČR

V této části práci za využití teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry, identifikuji jednotlivé aktéry a instituce, které ovlivňují možnost prosazení a výslednou podobu připravovaného zákona o sociálním podnikání. Následně rozeberu konstelaci těchto aktérů a jejich možnosti interakce. Na základě této analýzy a zjištěních získaných v předchozích částech této práce navrhnu rámcová doporučení pro tento chystaný zákon.

7.1 Instituce a aktéři

V této části identifikuji a popíši jednotlivé instituce a aktéry, kteří se podílí na legislativních úpravách sociálního podnikání v ČR.

7.1.2 Instituce

Evropská Unie

Evropská Unie je politickou a ekonomickou Unií sdružující 28 evropských států. Na základě smluv o Evropské unii a o fungování Evropské Unii, které členské státy uzavřely, na Unii přenesly některé své pravomoci. Unie vytváří svůj vlastní vnitřní trh a snaží se o udržitelný rozvoj Evropy. Mezi její cíle patří vědecký a technický pokrok a boj proti sociálnímu vyloučení.

Ústava ČR

Ústava České republiky je tvořena souborem ústavních zákonů a dokumentů ústavního významu. Ústavní zákony jsou společně s Listinou základních práv a svobod součástí ústavního pořádku.

Ústavní soud

Ústavní soud je soudním orgánem ochrany ústavnosti České republiky. Jeho úkolem je zejména chránit ústavnost, základní práva a svobody vyplývající z ústavy, Listiny základních práv a svobod a dalších ústavních zákonů České republiky a garantovat ústavní charakter výkonu státní moci. Má i další kompetence, mezi které patří rozhodování v některých záležitostech týkajících se volebního práva nebo posuzování souladu mezinárodních smluv s Ústavou před jejich ratifikací.

Parlament ČR

Parlament ČR je zákonodárny sbor České republiky, který sestává ze dvou komor. Tvoří ho Poslanecká sněmovna, coby dolní komora a Senát, jakožto komora horní. Poslanecká sněmovna je tvořena 200 poslanci, kteří jsou voleni na 4 roky poměrným způsobem. Senát tvoří 81 senátorů volených na šest let většinovým systémem, kdy se každé dva roky obměňuje jedna třetina senátorů.

Prezident

Prezident České republiky je součástí pilíře výkonné moci a disponuje omezenými pravomocemi v rozhodovacích procesech. Prezident jmenuje a odvolává premiéra a další členy vlády a přijímá jejich demisi, zároveň odvolává a jmenuje vládu a přijímá jejich demisi. Rozpouští také poslaneckou sněmovnu, jmenuje soudce a předsedu i místopředsedy ústavního soudu. Má také právo vrátit parlamentu přijatý zákon s výjimkou ústavních zákonů a podepisuje zákony.

7.1.3 Aktéři

Osoby ohrožené sociálním vyloučením

Jak jsem popisoval v dřívějších částech této práce, v České republice žije zhruba 100 000 obyvatel v sociálně vyloučených lokalitách. Tyto osoby by benefitovaly z rozšíření a efektivnějšího provozu sociálních podniků v České republice. Jak vyplývá i z rozhovorů se samotnými zaměstnanci a zástupci sociálních podniků, zaměstnání v sociální firmě přináší osobám ohroženým sociálním vyloučením benefity hned na několika úrovních.

Sociální podniky

Samotné sociální firmy samozřejmě usilují o co nejvýraznější podporu jejich podnikání. V současnosti již fungují v klasickém tržním prostředí, jsou ale do značné míry limitovány právě způsobem, jakým podnikají. V jejich zájmu je v českém prostředí prosadit takový zákon o sociálním podnikání, který jim pomůže kompenzovat ztráty způsobené podnikáním v jeho sociální podobě. Zároveň vzhledem k pestrosti a různým přístupům k naplňování povahy sociálního podnikání odhaleným dříve v této práci, je v zájmu sociálních podnikatelů, aby definice sociálního podnikání stanovená v připravovaném zákoně nebyla příliš úzce vymezena a pokryla, co nejširší spektrum sociálních podniků působících v ČR tak aby namísto efektivnější podpory pro tyto firmy nedocházelo naopak k jejich omezování.

Tessea

Tessea je tématickou sítí pro sociální ekonomiku. Jedná se o organizaci, která zastřešuje sociální podniky z celé ČR, komunikuje s nimi, propojuje je a zastupuje je navenek. Kromě toho poskytuje sociálním podnikům poradenské a vzdělávací služby a propaguje jejich výrobky. Tessea zároveň měla možnost připomínkovat návrh věcného záměru zákona o sociálním podnikání z dubna roku 2016, kde zastupovala právě hlas sociálních podnikatelů.

Vláda ČR

Vláda České republiky se v roce 2013 v koaliční smlouvě zavázala k podpoře sociálního podnikání. [KOALIČNÍ SMLOUVA mezi ČSSD, hnutím ANO 2011 a KDU-ČSL na volební období 2013 – 2017 2013: 17] V květnu roku 2017 poté po relativně dlouhé přípravě a mnoha odkladech schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání. [vlada.cz] Jeho paragrafovanou podobu ovšem nestihla do konce svého funkčního období schválit. Jelikož tato práce vzniká v období povolebních vyjednávání, není zatím jisté, jakou podobu bude nástupnická vláda mít, vzhledem k výsledkům voleb je ovšem velmi pravděpodobné, že v ní bude rozhodující vliv mít strana ANO 2011, která byla druhou nejsilnější stranou již v předchozí koaliční vládě.

Ministr pro lidská práva

V roce 2016 tehdejší ministr pro lidská práva Jiří Dienstbier předložil věcný záměr zákona. Příprava tohoto zákona se poté protáhla natolik, že nebyl splněn původně stanovený termín, kdy měl vstoupit v platnost v lednu roku 2017. [hrmag.cz] V listopadu 2016 pak Jiřího Dienstbiera na ministerském postu vystřídal stranický kolega Jan Chvojka. Ten připravil novou podobu věcného záměru zákona, která byla v květnu roku 2017 schválena vládou ČR, ale jeho finální podobu bude, i přes původní záměr zákon stihnout alespoň připravit během září 2017, již připravovat někdo jiný. Ministerstvo pro lidská práva bude dle aktuálních vyjádření předsedy ANO 2011 pravděpodobně zrušeno a jeho agenda případně Ministerstvu spravedlnosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV figuruje u věcného záměru zákona jako spolupředkladatel. Zároveň by mělo ministerstvu být svěřeno rozhodování o přidělení statutu sociálního podniku, kontrolu,

evidenci sociálních podniků, zpracování Strategie rozvoje sociální ekonomiky v meziresortní spolupráci a podávání zpráv o jejím plnění vládě, osvětu a poradenskou činnost pro potřeby sociálních podniků.

Agentura pro sociální začleňování při úřadu vlády

Tento odbor úřadu vlády byl jmenovaný v roce 2015 garantem přípravy zákona o sociálním podnikání a významně se podílel na jeho přípravě. Agentura se také věnuje mapování zahraničních praxí nebo příkladů dobré praxe v České republice nebo na Slovensku. Zároveň organizuje například mezinárodní konference o sociálním podnikání. [socialni-zaclenovani.cz]

Ostatní

Do mezirezortního připomínkového řízení se dále zapojilo mnoho subjektů, které sice nemohou přijmutí nové legislativy přímo ovlivňovat ani se nepodíleli přímo na její přípravě, ale nový zákon o sociálním podnikání se jich nějakým způsobem dotýká. Tyto aktéry zde vypíši pouze prostým výčtem bez detailnějšího popisu jejich motivací a napojení na sociální podnikání, jelikož jejich význam pro podobu nového zákona považuji oproti předchozím aktérům spíše za poradní a ne natolik zásadní. Jedná se o následující aktéry: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy; Ministerstvo pro místní rozvoj; Ministerstvo zemědělství; Ministerstvo životního prostředí; Ministerstvo vnitra; Ministerstvo kultury; Ministerstvo spravedlnosti; Ministerstvo financí; Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace; Úřad vlády - Odbor kompatibility; Nejvyšší kontrolní úřad, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže; Český statistický úřad; Českomoravská konfederace odborových svazů; Hospodářská komora ČR; Družstevní asociace ČR; Unie zaměstnavatelských svazů; Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů; Magistrát hl. města Prahy; Krajský úřad Jihomoravského kraje; Krajský úřad Středočeského kraje; Krajský úřad Moravskoslezského kraje; Krajský úřad Olomouckého kraje; Krajský úřad Ústeckého kraje; Krajský úřad Zlínského kraje; Krajský úřad kraje Vysočina; Krajský úřad Pardubického kraje; Sdružení místních samospráv ČR; Oldřich Čepelka; Josef Zetěk; FHS UK [odok.cz]

7.2 Konstelace aktérů

V době psaní této práce je v České Republice teprve několik týdnů od proběhnuvších voleb do poslanecké sněmovny a probíhají jednání o podobě nové vlády. Vítěznou stranou těchto voleb se stalo hnutí ANO 2011, které také s velikou pravděpodobností, vzhledem k

poměrně jasně deklarované podpoře prezidenta republiky, bude mít v této vládě hlavní slovo. ANO 2011 ve svém předvolebním programu nemá o sociálním podnikání žádnou zmínku. Zároveň se ale jedná o stranu, která měla poměrně výrazné zastoupení i v předchozí vládě, která se ve své koaliční smlouvě zavázala k podpoře sociálního podnikání. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo pro lidská práva v předchozí vládě řídili ministři za stranu ČSSD, kteří zřejmě již ve své práci v následující vládě pokračovat nebudou. Ministerstvo pro lidská práva pak zřejmě bude dle vyjádření předsedy ANO 2011 Andreje Babiše zrušeno a jeho agenda připadne ministerstvu spravedlnosti, na kterém pravděpodobně bude pokračovat dosavadní ministr Robert Pelikán. [eurozpravy.cz] V připomínkovém řízení k věcnému záměru zákona nejsou patrné žádné zásadní připomínky ze strany ministerstva spravedlnosti.

Dosavadní ministr pro lidská práva Jiří Chvojka stihl připravit upravený návrh věcného záměru zákona, který byl vládou schválen. Vzhledem k tomu a i předpokládané částečné personální a politické návaznosti nové vlády na tu předchozí, je pravděpodobné, že se v následujícím funkčním období vlády bude zákon o sociálním podnikání schvalovat, přestože zřejmě nebude patřit mezi programové priority nové vlády, tak jako tomu bylo ve vládě Bohuslava Sobotky.

Nejasné je tak zejména to, jakou podobu bude projednávaný zákon mít. Dle připomínek k věcnému záměru zákona, patří mezi nejspornější body tohoto připravovaného zákona nejasné vymezení benefitů, které tato legislativa sociálním podnikům přinese, některé definiční znaky sociálního podniku a možnost sociálního podnikání pro obce.

Jedná se tedy vesměs o parametrické úpravy zákona. Několik aktérů včetně ministerstva práce a sociálních věcí nebo ministerstva pro místní rozvoj požaduje, aby zákon obsahoval nějaký výčet benefitů, které budou se ziskem statutu sociálního podniku spojeny. Toto je samozřejmě ideální představa i pro samotné sociální podniky, které budou mít motivaci si o status sociálního podniku na ministerstvu zažádat. Překladatel naopak v původním záměru chce pouze definovat podmínky, za jakých sociální podniky na kýžený statut dosáhnou s tím, že případnými benefity se bude zabírat později v jiných legislativních úpravách. Původní záměr také předpokládal jako definiční znak sociálního podniku minimálně 50% podíl příjmů z vlastních tržeb, což několik aktérů včetně několika krajských úřadů a MPSV považovalo za příliš omezující. I dle zástupců sociálních firem navštívených v rámci předchozího výzkumu v této práci, by pro ně byla tato podmínka obtížně splnitelná. Návrh byl následně v tomto ohledu pozměněn, navrhovatel se ztotožnil s odůvodněním, že 30% vlastních příjmů je

dostatečnou zárukou ekonomického zaměření podniku. Možnost sociálního podnikání pro obce je zatím ve věcném záměru ponecháno jako jedna z variant. Tuto možnost několik aktérů včetně zástupců samotných sociálních podniků z různých důvodů považuje za spornou. Především pak proto, že sociální podnikání by mělo i dle několika definic, z nichž některé uvádím i dříve v této práci, ve svém řízení nezávislé. Účast veřejného sektoru na řízení sociálního podniku by tak měla být omezená. [odok.cz]

7.3 Režimy interakce

Institucionální prostředí České republiky je dle dostupných informací v současnosti nastaveno pro přijetí zákona o sociálním podnikání příznivě. Evropská Unie má boj se sociálním vyloučením jako jednu ze svých hlavních hodnot a sociální podnikání je pro ní v tomto ohledu jednou z priorit. Zároveň současný prezident České republiky přiznal, že je myšlenke přijetí zákona o sociálním podnikání nakloněn. [ceskenoviny.cz] Parlament je z většiny obsazen zástupci stran, které tvořily dosavadní vládní koalici, která měla přijetí zákona o sociálním podnikání vytyčeno jako cíl přímo v koaliční smlouvě. Z tohoto pohledu je situace přijetí zákona o sociálním podnikání nakloněná.

V České republice pak je vzhledem ke zdejšímu institucionálnímu prostředí možné, aby vládní koalice zákon prosadila i přes odpor horní komory Parlamentu ČR Senátu, Prezidenta nebo dalších zmíněných aktérů. Možnost prosazení zákona je tak ovlivněna především politickou konfigurací v Poslanecké sněmovně ČR. Vzhledem k tomu, že zatím nedošlo k žádnému projednávání zmíněného zákona přímo v Parlamentu a téma není veřejně natolik diskutované, není úplně jasné, jaký postoj k legislativě o sociálním podnikání zaujmají ostatní politické strany zastoupené ve sněmovně. Ovšem jak již bylo zmíněno výše, vzhledem k zastoupení stran bývalé vládní koalice, je pravděpodobné, že zákon o sociálním podnikání by podporu ve sněmovně získal. Vzhledem k předvolebnímu programu vítězné strany proběhnuvších voleb ANO 2011 je pak spíše otázkou, zda bude tento zákon pro následující vládu prioritou a kdy se ho pak případně dočkáme.

8 Návrhy

V následující kapitole popíši obecná doporučení pro připravovanou legislativu o sociálním podnikání, ke kterým jsem došel na základě informací získaných o fungování stávajících sociálních podniků v ČR v rámci mého výzkumu.

8.1 Definiční znaky sociálního podniku

Jedním z klíčových aspektů chystaného zákona je vůbec způsob, jakým budou sociální podniky identifikovány. Vzhledem k zjištěním popsaným dříve v této práci je patrné, že sociální podniky fungující v současnosti na území České republiky představují velice pestrou skupinu organizací, které se odlišují jak svou právní formou, tak oborem podnikání a cílovou skupinou. Pokud je skutečně záměrem sociální podniky podpořit a neklást jim do cesty překážky v podobě další administrativní zátěže, bylo by rozumné nevymezovat sociální podnik jako novou právní formu ale umožnit zisk statutu sociálního podniku všem stávajícím sociálně podnikajícím subjektům.

Důležitým bodem pak je na základě zjištěních uvedených v této práci, nezužovat definici sociálního podniku na jeho tranzitní podobu, s čímž se lze často setkat a bylo to zmíněno i v původním věcném návrhu zákona. Zkušenost z navštívených sociálních podniků ukazuje, že i přes podporu zaměstnavatele často nejsou zaměstnanci sociálního podniku schopni uplatnit se na otevřeném trhu práce mimo tuto firmu. I přesto jim ale zaměstnání v takové firmě poskytuje benefity, ke kterým by se jinak dostali pouze velice obtížně. Výstrahou pak může být také v této práci popsany příklad slovenské legislativy z roku 2008, která neměla výrazný úspěch právě i z toho důvodu, že sociální podniky a způsob jejich podpory vymezila velice úzce.

Zákon zřejmě stanoví pro podniky také jejich minimální procentuální podíl příjmů z vlastní podnikatelské činnosti. V původním návrhu se operovalo s číslem 50%, což bylo v rámci připomínkového řízení hojně kritizováno a i zkušenost z navštívených sociálních podniků potvrzuje, že by takto nastavené kritérium bylo pro podniky obtížně splnitelné. Sociální podniky jsou často financovány vícezdrojově i za využití mnoha jednorázových dotací, které by mohly tento podíl příjmů často výrazně vychýlit. Hrozilo by, že by se tak sociální podnik mohl kvůli takovému nárazovému příjmu rázem dostat pod tuto hranici a přijít tak o status sociálního podniku. Upravená hranice 30% tak lépe odpovídá realizované praxi ve fungujících sociálních podnicích.

Přestože některé definice operují s tím, že sociální podnik by měl být řízen zcela demokraticky, kdy má každý zaměstnanec při rozhodování stejný hlas, praxe v navštívených sociálních podnicích taková zcela nebyla. A zřejmě by to ani nebylo v některých případech možné či efektivní vzhledem ke znevýhodnění některých zaměstnanců a vzhledem k žádané konkurenceschopnosti firem na trhu. Ve všech firmách je brán zřetel na přání a návrhy zaměstnanců ale rozhodování bylo postavené spíše na manažerském způsobu řízení. Ve všech navštívených organizacích pak také podnik své zaměstnance o dění ve firmě a jejich cílech nějakým způsobem informoval. Z tohoto pohledu se tedy jeví jako dostačující požadavek pravidelné informování zaměstnanců o důležitých událostech a směřování firmy.

Při rozhovorech se zástupci sociálních firem pak bylo také zřejmé, že hlavní motivací pro založení a provozování firmy byl zpravidla dobročinný efekt podniku. Firmy v podstatě žádný výrazný zisk negenerovaly a některé byly dokonce lehce v záporných hospodářských číslech. Pokud nějaký zisk vznikl, většinou byl využit na vylepšení podmínek ve firmě nebo její rozvoj. Podmínka reinvestice větší části zisku zpět do podniku je zcela legitimní a i z pohledu samotných sociálních firem zřejmě i jednoduše akceptovatelná. Návrh stanovit tuto hranici na více než 50% zisku se zdá z této perspektivy rozumné.

Z hlediska definování sociálního podniku pak lze považovat za sporné také nutnost naplňovat enviromentálně prospěšné cíle. Není jasné, jak by byla v zákoně tato enviromentální prospěšnost vymezena. Zástupci některých z navštívených podniků tento prospěch považovali za jeden z definičních znaků jejich podnikání a snažili se využívat ve svém podnikání například ekologické čisticí prostředky. Jiní pak naopak tomuto enviromentálnímu aspektu takovou důležitost nepřikládají a jeho případnou definici pokládají za problematickou. Vzhledem k tomu, že tento bod nepřispívá přímo k sociálnímu začleňování zaměstnanců a v definicích sociálního podnikání se také ne vždy objevuje, je na místě zamyslet se nad nad důležitostí tohoto bodu, případně nad jeho definicí tak, aby nepůsobil podnikům v tržním prostředí příliš velké komplikace.

8.2 Benefity pro sociální podniky

Na základě opakujících se připomínek k věcnému záměru zákona a také z hlediska většího dopadu připravované legislativy se v této práci přikláním k tomu, že by v zákoně měly být deklarované benefity, které bude zisk statusu sociálního podniku zaručovat. Bez tohoto upřesnění nemá zákon o sociálním podnikání potenciál cokoliv změnit. Sociální firmy

by v takovém případě neměly žádnou motivaci k zažádání o tento status. Zaručení konkrétních benefitů naopak může podniky motivovat i k větší angažovanosti při přípravě legislativy a zajistit zákonu kýženou kredibilitu.

Z rozhovorů se zástupci sociálních podniků vyplynulo, že nejvíce vítaným benefitem by pro ně bylo více veřejných zakázek. Příjem z dlouhodobé zakázky je pro ně mnohem vítanější než jednorázové dotace. Z tohoto pohledu je rozhodně na místě uvážit nějakou formu zvýhodnění sociálních podniků při zadávání veřejných zakázek. Jako příklad dobré praxe lze uvést Velkou Británii a jejich Social Value Act z roku 2013, který popisují v dřívější části této práce. Zahnutí sociálního aspektu při zadávání zakázek na veřejné služby by mohlo zvýhodnit menší lokální poskytovatele, mezi které často právě sociální podniky patří, na úkor velkých korporací, které mohou mnohdy nabídnout výhodnější cenu, ale jejich společenský přínos komunitě může být nižší. Řešením mohou být také bonusové body pro sociální podniky ve výběrových řízeních, ale praxe z Velké Británie, kdy se hodnotí konkrétní sociální přínos pro konkrétní veřejnou zakázku se zdá elegantnější a navíc je už v praxi úspěšně využíván.

Dalším zjištěním v rámci prováděného výzkumu bylo to, že se sociální podniky mnohdy orientují na cílovou skupinu zdravotně postižených a mohou čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. V jednom z navštívených podniků to dokonce bylo zmíněno jako předpoklad k tomu, aby mohli se zaměstnanci správně pracovat a věnovat se jim, přestože v původním projektu s chráněnými místy nepočítali. Bylo by na místě tedy zvážit i nějakou formu příspěvku na zaměstnávání osob z ostatních znevýhodněných skupin tak, aby jim podniky mohly poskytnout podobnou podporu jako osobám zdravotně znevýhodněným. Kromě přímé finanční podpory se nabízí například podpora v podobě daňových úlev nebo půjček.

Diskuze

V této části práce bych rád uvedl některá omezení této práce, kterých jsem si vědom. Prvním z nich je samotná povaha metody případové studie, kterou v této práci využívám. Její výsledky jsou totiž v zásadě nezobecnitelné. Přestože jsem se snažil do svého výběru případů zahrnout co nejrozumnější podniky, stále představují jenom zlomek existujících sociálních podniků v České republice. Výsledný výstup z této případové studie slouží tedy spíše jako popis toho, jakým způsobem sociální podniky v České republice mohou fungovat, nikoliv jako popis toho, jakým způsobem fungují všechny. Na základě získaných informací by pak bylo možné výzkum dále rozvest například skrze nějakou formu kvantitativního šetření, ze kterého by vzešly zobecnitelnější výsledky.

Druhé omezení vyplývá z toho, v jakém období tato práce vzniká a do jaké míry tak lze analyzovat stávající aktéry v rámci teorie institucionalismu zaměřeného na aktéry. Jak je v práci i popsáno případná vládní koalice má možnost prosadit zákon i přes odpor senátu, prezidenta a sociálních partnerů. Je tedy z tohoto pohledu klíčovým aktérem. V současnosti bohužel není jasné, jak bude nadcházející vláda vypadat a můžeme tak vycházet pouze z dostupných indicií, které se v práci také snažím popsat. Její výstupy tak jsou do určité míry spekulativní. Z tohoto pohledu by bylo vhodné tuto analýzu zopakovat ve chvíli, kdy bude ustanovena vláda, případně i po blížících se prezidentských volbách. Pak by byla průchodnost zákona o sociálním podnikání z analýzy patrnější.

Z výše uvedeného pak plynou i určitá omezení, pro výsledná doporučení uváděná v této práci. Tato vyplývají totiž částečně z potřeb a způsobu fungování, popsaného pro sociální podniky navštívené v rámci této práce. Je možné, že existují potřeby a modely fungování, které se v rámci této práce odhalit nepodařilo a nemohou tak být zohledněny v závěrech této práce. Proto se opět vracím k možnosti na výzkum navázat například prostřednictvím další tentokrát kvantitativně orientované studie, která by lépe postihla potřeby a povahu všech sociálních podniků v ČR.

Závěr

Sociální začleňování je v současnosti hojně diskutovaným tématem. Patří mezi základní pilíře programu Evropské Unie Evropa 2020. Mezi její cíle patří do roku 2020 snížit počet obyvatel EU ohrožených chudobou a sociálním vyloučením alespoň o 20 milionů. Zároveň zvýšit zaměstnanost osob mezi 20 a 64 lety alespoň na 75%.

Česká republika patří dle úhrnných statistik Eurostatu mezi státy s nejnižším podílem osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Ovšem metodika, kterou Eurostat pro určování takto ohrožených osob využívá a kterou přebírá i česká Strategie sociálního začleňování 2014-2020, není příliš komplexní a sociální vyloučení je zde redukováno na jeho ekonomické aspekty. Z odborné literatury je ale patrné, že sociální vyloučení lze chápat i jako koncept mnohem širší, s čímž pracuje Analýza sociálně vyloučených oblastí v ČR, dle které počet sociálně vyloučených oblastí a osob v nich žijící v posledních letech poměrně rapidně narůstá.

Sociální podnikání pak může být jedním z nástrojů, které mohou v České republice napomoci se sociálním začleňováním takto ohrožených osob. Sociální firmy zažívají v zahraničí rozmach a například ve Velké Británii má každý pátý malý nebo středně velký podnik ve svém jádru nějaký sociální cíl a tento sektor zaměstnává kolem dvou milionů lidí. Zároveň jsou v zahraničí tyto podniky často státem silně podporovány. V České republice není sociální podnikání zatím příliš rozvinuté, přesto zde sociální podniky již fungují a jejich počet se zvyšuje. V současnosti lze dle dostupných informací v České republice nalézt zhruba 200 aktivních sociálních podniků, z nichž nejvíce se jich nachází v Praze a nejčastěji zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Jedná se ovšem o množinu mnoha různých organizací různé právní formy, zaměřené na různé cílové skupiny a podnikající v mnoha různorodých oborech. V České republice ovšem zatím nejsou sociální podniky nijak legislativně ošetřeny a i adresování případné podpory je tak problematické.

Z rozhovorů provedených v rámci čtyř sociálních podniků v České republice vyplynulo, že ve stávajících sociálních podnicích se podíl zaměstnanců ohrožených sociálním vyloučením pohybuje někde mezi 60-100%. Ve zkoumaných podnicích také je poměrně ustálené složení zaměstnanců s čehož vyplývá i to, že tyto podniky nejsou primárně zaměřené na přesun svých zaměstnanců dále na otevřený trh práce. Zaměstnavatelé také popsali specifika zaměstnávání osob ohrožených sociálním vyloučením, která jejich podnikání činí v mnohém náročnější než

podnikání klasické. Zároveň mají sociální podnikatelé zpravidla nějaké další plány pro rozvoj podniku.

Navštívené sociální podniky pak ani negenerovaly nějaký výrazný zisk a pokud nějaký ano, tak byl reinvestován zpět do firmy či do zaměstnanců. Často jsou tyto podniky také závislé na nějaké formě podpory, nejčastěji pak na příspěvcích na chráněné pracovní místo od Úřadu práce. Podniky však oproti nárazovým dotacím upřednostňují dlouhodobé zakázky, se kterými mohou ve svých hospodářských plánech lépe operovat.

Vedení navštívených podniků pak bylo spíše klasického manažerského typu, nikoliv družstevního modelu, kdy má každý člen v rozhodování svůj hlas. Zaměstnavatelé ovšem své zaměstnance o dění ve firmě i jejím dalším směřování zpravidla informují. Kariérní postup je zde v rámci menších sociálních podniků spíše obtížně dosažitelný, což je dáno ale zřejmě především velikostí a strukturou těchto firem. Ve větším navštíveném podniku je naopak možnost kariérního postupu poměrně dostupná. Zaměstnavatelé pak zpravidla projevují zájem o své zaměstnance i mimo pracovní prostředí a často jim i prostřednictvím přidružených organizací poskytují další sociální služby. Samotní zaměstnanci pak pro sebe vidí v zaměstnání přínos nejen finanční, ale potvrzují, že zde získali návyky, dovednosti a schopnosti, které předtím neměli. Zároveň tvrdí, že pro ně sociální firma představuje i společenské zázemí, v jehož rámci si například nachází i přátele. Sociální firmy také zaměstnancům zprostředkovávají kontakt se širší veřejností a zapojují je tak více do běžného života.

V rámci průzkumu ve čtyřech sociálních podnicích v ČR jsem zjistil a popsal to, jakým způsobem tyto podniky vznikají, jak fungují, jak jsou financovány, jakým způsobem chápou definici sociálního podnikání a jaké benefity svým zaměstnancům poskytují.

Dále jsem identifikoval tři mechanismy, skrze které sociální firmy napomáhají v začleňování zaměstnáváných osob. Prvním z nich je předávání jasných pravidel a informací. Je důležité zaměstnance, co nejvíce zapojovat do rozhodovacích procesů nebo ho s nimi alespoň seznamovat. Identifikace zaměstnance s cílem a směřováním podniku je předpokladem pro jeho úspěšné začlenění do kolektivu. Druhým předpokladem pak je kapacita podniku poskytnout zaměstnancům příležitost k podávání výkonu, což lze ovlivnit právě péčí o zaměstnance, která může být poskytována i externě, časem a úsilím které může podnik zaměstnancům individuálně věnovat a například i možností zaměstnance umístit na pozici

adekvátní jeho výkonosti. Třetím mechanismem pak je výběrové odměňování zaměstnanců, tedy schopnost podniku poskytnout zaměstnancům za jejich výkon ohodnocení v podobě financí, statutu nebo třeba prestiže. Z identifikace těchto tří mechanik vyplývá, že minimálně dvěma posledním může stát napomoci skrze podporu sociálních podniků a zvýšit tak jejich potenciál v boji proti sociálnímu vyloučení.

Z analýzy institucí a aktérů v České republice vyplynulo, že je momentálně zřejmě ideální období pro přijetí zákona o sociálním podnikání. Evropská Unie i prezident České republiky jsou myšlenky podpory sociálního podnikání nakloněni. Bývalá vládní koalice pak měla přijetí zákona o sociálním podnikání vytyčeno jako jeden ze svých cílů. V době psaní této práce sice nebylo o podobě vlády na další čtyřleté období ještě zcela jasno, ale nejsilnější pozici v poslanecké sněmovně zastává strana ANO 2011, která bude pravděpodobně sestavovat vládu a která byla druhou nejsilnější stranou ve zmíněné vládní koalici. Rozložení sil v poslanecké sněmovně tak napovídá tomu, že by zákon v případě jeho projednávání měl být přijat. Otázkou pak je, kdy k tomu dojde, jelikož ANO 2011 nemá přijetí zákona o sociálním podnikání mezi svými programovými prioritami.

Pro výslednou podobu zákona pak na základě získaných informací doporučuji nevymezovat sociální podnik v legislativě skrze ani nezdůrazňovat jeho tranzitní funkci, která mnohdy pro podnikatele nepředstavuje prioritu a není ani nezbytná pro sociální začlenění zaměstnance sociálního podniku. Neklást požadavek na demokratický způsob rozhodování v rámci sociálního podniku ale spíše požadovat pravidelné a úplné informování zaměstnanců o cílech a směřování podniku. Neklást příliš vysoké požadavky na minimální procentuální podíl příjmů z vlastního podnikání, 30% se zdá jako dostačující záruka ekonomického zaměření firmy. Zároveň zajistit, aby podniky větší část svého zisku investovaly zpět do podniku a zaměstnanců. Tedy povinnost využít takto více než 50% zisku. Také navrhuji zvážit, zda do definice sociálního podniku zahrnovat požadavky na environmentální prospěšné cíle případně jakou váhu jim přikládat.

Summary

Through research in four social enterprises in the Czech Republic I have identified and described the means by which these enterprises are formed, financed, how do they view the idea of a social enterprise and what kind of benefits do they provide to their employees.

Furthermore, I have identified three mechanisms and/or conditions that these enterprises are using for the purpose of helping them integrate their employees. First of these mechanisms is a group that mainly focuses on clear instructions and the employees being well-informed. It is important for enterprises to engage their employees in decision-making within the enterprise, or at least assure that the employee is aware of the decisions made. The second condition is the extent to which can the enterprise provide the employee with resources, opportunities and sufficient care so the employee can use his or her abilities to full effect. This can be altered either by services and/or resources provided by the employee externally, or through time and effort invested by the enterprise into the employee directly, possibly by placing him or her to a position corresponding to his or her abilities. The third mechanism is rewarding employees or providing them with certain benefits, e.g. financial benefits, benefits pertaining prestige etc. It is evident through these three mechanisms that, at least two of the three could be improved upon by the government through supporting social enterprises, thus empowering them to increase their potential in combating social exclusion.

Moreover, I have analyzed institutions and actors in the Czech Republic that are involved in the subject of social enterprises; the analysis shows that it could be the right time to adopt a law regarding social enterprises. Both the EU and the president are supporting the idea, the former government had the idea of adopting such law as one of their priorities, but the current political situation in the Czech Republic at the time of writing this thesis is rather unstable. The winner of the most recent parliamentary election held in October 2017, ANO 2011, which now has a prime-minister designate, was a part of the recent government though. The current state of the Chamber of Deputies is largely in favor of the idea, so should the law be indeed being talked through it should pass; it is a question, however, if it will come to it as ANO 2011's political agenda does not include the issue of social enterprises on their list of priorities.

As far as the would-be law is concerned, upon delving into the issue and studying it I would recommend not to define a social enterprise through its transit function and

neither does this function need to be overly emphasized. As it turns out, it is often not important for the employer, is almost never considered a top priority and thus not necessary for social inclusion of the employee of a social enterprise. I would further suggest that the need to instruct and inform employees about the enterprises' direction are included, as well as the percentage margin of income through the social enterprise business; 30 % could suffice as a guarantee. Additionally, it should be ensured that a large part of the enterprises' profit is invested back into the enterprise and its employees, respectively. I would suggest this margin be put at 50 %. It should be a subject for further discussion if the social enterprise definition should include goals towards protection of the environment and if so, to what extent should these goals be defined.

Použitá literatura

A map of social enterprises and their eco-systems in Europe: Synthesis report. Lucembursko: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-79-48814-6

ANDERSEN, Margaret L. a Howard Francis TAYLOR. Sociology: understanding a diverse society. 4th ed., media and research update. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, c2008. ISBN 9780495007425.

BAXTER, Pamela a Susan JACK. Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. In: The Qualitative Report, 13(4). 2008, s. 544-559.

EDITED BY CARLO BORZAGA AND JACQUES DEFOURNY a WITH THE ASSISTANCE OF SOPHIE ADAM AND JOHN CALLAGHAN. The emergence of social enterprise. London: Routledge, 2004. ISBN 0415339219

ČADA, Karel. Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR. Praha: GAC spol., 2015.

ČEPELKA, Oldřich. Průvodce neziskovým sektorem Evropské unie. Liberec: Omega, 2003. ISBN 80-902376-3-0.

DEFOURNY, Jacques. The worldwide making of the social economy: innovations and changes. Den Haag: Acco, 2009, s. 15-40. ISBN 978-90-334-7597-9.

DEFOURNY, Jacques., Patrick. DEVELTERE a Bénédicte. FONTENEAU. L'économie sociale au Nord et au Sud. Bruxelles: De Boeck Université, c1999. Ouvertures économiques. ISBN 2804131270.

DOHNALOVÁ, Marie. Sociální ekonomika v evropském kontextu. V Brně: Nadace Universitas, 2006. Scientia (Nadace Universitatis Masarykiana). ISBN 80-720-4428-1.

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. Sociální ekonomika. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 9788073575731.

DOHNALOVÁ, Marie. 2010b. Sociální ekonomika. In SKOVAJSA, Marek a kol.: Občanský sektor: Organizovaná občanská společnost v České republice. 1. vydání. Praha, Portál, 289 – 307 s., ISBN 978-80-7367-681-0

GIDDENS, Anthony. Sociologie. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

HUNČOVÁ, Magdalena. Sociální ekonomika a sociální podnik. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. Acta Universitatis Purkynianae. ISBN 978-80-7044-946-2.

JANDOUREK, Jan. Sociologický slovník. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 9788073672690.

KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 211 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-031-5.

KELLER, Jan. Úvod do sociologie. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. ISBN 80-86429-39-3.

KORIMOVÁ, PHD, Prof. PaedDr. Gabriela. Ako ďalej v sociálnom podnikaní na Slovensku. Stála konferencia organizácií III.sektora SK [online]. Trnava: SKTS, 2011 [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <http://www.skts.sk/?action=article&category=10&saction=showArticle&id=71>

KUMMITHA, Rama Krishna Reddy. Social Entrepreneurship as a Tool to Remedy Social Exclusion. South Asia Research [online]. 2016, 36(1), 61-79 [cit. 2018-01-05]. DOI: 10.1177/0262728015615485. ISSN 0262-7280. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0262728015615485>

LINTON, Ralph. The Study of Man. Appleton Century Crofts, 1936.

MAREŠ Petr a kolektiv. Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda. 1. vyd. Praha: CESES FSV UK, 2006, 80 s.

MAYNTZ, Renate a Fritz Wilhelm. SCHARPF. Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Gesellschaftliche Selbstregulung und politische Steuerung. Frankfurt: R. Mayntz, F. W. Scharpf, & Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, s. 39-72.

ORVILLE G. BRIM a Stanton WHEELER. Socialization after childhood: Two essays. 3rd print. New York [u.a.]: Wiley, 1967. ISBN 0471104183.

PINVILLE, Martine, ed. Tout savoir et tout comprendre sur la loi économie sociale et solidaire ESS: 3 lettres pour une nouvelle économie. Paříž: l'Économie Sociale et Solidaire.

POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-591-6.

ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo ČERMÁK a Roman HYTYCH. Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6382-2.

SCHARPF, Fritz Wilhelm. Games real actors play: actor-centered institutionalism in policy research. Boulder, Colo.: Westview Press, c1997. ISBN 0-8133-6879-0.

SEDDON, Fred, Richard HAZENBERG a Simon DENNY. Reintegrating socially excluded individuals through a social enterprise intervention. Social Enterprise Journal [online]. 2014, 10(3), 222-238 [cit. 2017-05-07]. DOI: 10.1108/SEJ-08-2013-0034. ISSN 1750-8614. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/SEJ-08-2013-0034>

SILVERMAN, David. Doing qualitative research. Fourth edition. ISBN 9781446260159.

SIROVÁTKA Tomáš. Sociální vyloučení a sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 176 s. ISBN 80-210-4225-7.

SOKOL, Peter. Analýza zkušeností se zaváděním sociální ekonomiky na Slovensku. Praha: Nová ekonomika, 2010.

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 808583460x.

TEASDALE, Simon. How Can Social Enterprise Address Disadvantage? Evidence from an Inner City Community. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing* [online]. 2010, 22(2), 89-107 [cit. 2017-05-07]. DOI: 10.1080/10495141003601278. ISSN 1049-5142. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10495141003601278>

YIN, Robert K. *Case study research: design and methods*. 3rd ed. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2003. ISBN 9780761925521.

Internetové zdroje

330/2008 Z.z. úplné znenie zákona o službách zamestnanosti a o zmene niekt. zák. Nové ASPI [online]. Wolters Kluwer, 2008 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/67477/1/2>

Indikátory pro sociální podniky. České sociální podnikání [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017 [cit. 2017-05-07]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/indikatory>

Jak mohou velké firmy pomoci sociálnímu podnikání? Aktualne.cz [online]. 2013 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://blog.aktualne.cz/blogy/byznys-a-spolecnost.php?itemid=19954>

KOALIČNÍ SMLOUVA mezi ČSSD, hnutím ANO 2011 a KDU-ČSL na volební období 2013 - 2017. Úřad vlády České republiky [online]. 2013 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalici_smlouva.pdf

Nová vláda? Babiš má jasno o sedmi až osmi ministrech, lidská práva nechce obsadit. Eurozpravy.cz [online]. INCORP a.s, 2017 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://domaci.eurozpravy.cz/politika/205793-nova-vlada-babis-ma-jasno-o-sedmi-az-osmi-ministrech-lidska-prava-nechce-obsadit/>

O Agentuře. Agentura pro sociální začleňování [online]. 2016 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/o-agenture>

Přípravy zákona o sociálním podnikání nabírají zpoždění. HRMAG: Magazín o HR a lidech [online]. 2016 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://hrmag.cz/pripravy-zakona-o-socialnim-podnikani-nabiraji-zpozdeni/>

Social enterprise in UK: Developing a thriving social enterprise sector [online]. British Council, 2015 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/social_enterprise_in_the_uk_final_web_spreads.pdf

Social Enterprise UK [online]. London: Social Enterprise UK, 2017 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <http://www.socialenterprise.org.uk>

Social Impact Bonds. GOV.UK [online]. 2017 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/social-impact-bonds>

Social Value Act: information and resources. GOV.UK [online]. 2016 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/social-value-act-information-and-resources/social-value-act-information-and-resources>

Starting a social venture in the UK. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 2015 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/social-investment-and-social-entrepreneurship-in-the-uk/starting-a-social-venture-in-the-uk>

The government is over-counting social enterprises. Third Sector [online]. Haymarket Media Group, 2012 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://guest.thirdsector.co.uk/2012/01/25/the-government-is-over-counting-social-enterprises/?_ga=1.249441922.424477172.1490528320

The Social Value Act has the power to transform spending on public services. The Guardian [online]. Guardian News and Media, 2013 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/society/2013/feb/05/social-value-act-public-services>

Vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání. Vláda České republiky [online]. Vláda ČR, 2017 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/priuradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/

Věcný záměr zákona o sociálním podnikání. ODOK [online]. Vláda ČR, 2016 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=korna8rj6wuj>

Zeman s Chvojkou probrali legislativní radu a sociální podnikání. České Noviny [online]. ČTK, 2017 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zeman-s-chvojkou-probrali-legislativni-radu-a-socialni-podnikani/1451484>

Legislativní dokumenty

Zákon č 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech

Zákon č 89/2012 Sb. občanský zákoník

Zákon č 3/2002 Sb. o církvích a náboženských společnostech

Zákon č 90/2012 Sb. o obchodních korporacích

Seznam příloh

Příloha č.1: Scénář rozhovoru s majitelem či zástupcem sociálního podniku

Příloha č.2 Scénář rozhovoru se zaměstnancem sociálního podniku

Příloha č.3 Ukázka vypracovaného seznamu sociálních podniků

Přílohy

Příloha č.1: Scénář rozhovoru s majitelem či zástupcem sociálního podniku

1) Představení sociálního podniku

- Proč se rozhodli podnik založit?
- Jaká je právní forma podniku? Proč zrovna tato?
- Jaký je obor podnikání? Proč?
- Proč právě tato cílová skupina?
- Jaký je cíl sociálního podniku? (má tranzitní podobu?)
- Jak se sociální podnik v čase vyvíjel? Měnila se forma, zaměření nebo cílová skupina?

2) Znaky sociálního podniku

- Jakým způsobem podnik podle názoru majitele/ zástupce naplňuje povahu sociálního podnikání?
- Jaký je rozhodovací proces ve společnosti? Jsou do něj zaměstnanci zahrnuti?
- Jak jsou investovány zisky? Jsou např. rozdělovány mezi pracovníky? Jsou zisky investovány zpět do podniku?
- Jaký je podíl zaměstnávaných znevýhodněných osob na celkovém počtu zaměstnanců?
- Jakým způsobem pomáhají zaměstnancům v integraci?

3) Legislativa, financování

- Setkali se při zakládání podniku s překážkami? Jakými?
- Co je pro ně při provozu podniku největší výzvou?
- formu podpory považují za užitečnou?
- Čerpali při založení nebo během provozu nějakou podporu? (evropské fondy, půjčky?)
- Kde čerpali informace? Je podle nich dostatečná osvěta ohledně soc. podnikání?
- Spolupracují nějak s ostatními podniky? Uvítali by nějaké zastoupení?

4) Fungování podniku

- Jak jsou vybírání, vyhledávání zaměstnanci?

- Jaký je v podniku režim? Jak probíhá pracovní den?
- Jaké jsou pozice, na kterých zaměstnanci pracují?
- Je možnost kariérního postupu?
- Jak probíhá zaškolování nových zaměstnanců
- Jaká je fluktuace zaměstnanců?

5) Výsledky sociálního podniku

- Stanovuje si podnik nějaké konkrétní cíle v sociální oblasti?
- Sleduje kolik jejich zaměstnanců přejde na volný pracovní trh?
- Za jak dlouho je podle nich zaměstnanec připraven na zaměstnání na volném trhu práce? (pokud vůbec)
- Sledují svoje zaměstnance i po opuštění podniku?

6) Budoucnost

- Jaké jsou další plány v podnikání?
- Hodlá se nějak podílet na legislativě?

Příloha č.2 Scénář rozhovoru se zaměstnancem sociálního podniku

1) Život před zaměstnáním v podniku

- Jak vypadal váš život před zaměstnáním zde?
- Co jste dělal před zaměstnáním v podniku?
- Kdy naposledy jste měl práci?
- Zkoušel například nějaké jiné programy? Formu pomoci?
- Jak vypadal dříve typický den?

2) Práce v podniku

- Jak jste se o podniku dozvěděl?
- Jak dlouho jste tu zaměstnaný?
- Je zde třeba možnost kariérního postupu?
- Pomáhá podnik i nějakým jiným způsobem kromě toho, že poskytuje práci? Zajímá se o životy zaměstnanců?

3) Život při zaměstnání v podniku?

- Jak se změnila vaše denní rutina?
- Jak bylo obtížné se se změnou vyrovnat?

4) Přínosy zaměstnání

- Co myslíte, že vám zaměstnání zde přineslo?
- Jaké jsou věci, které dnes můžete dělat a dříve jste nemohl?
- Pomohlo mu zaměstnání nejen profesně ale například i v osobním životě? Např.: Psychicky, v oblasti vztahů?

5) Budoucnost

- Kde vidíte svou budoucnost?
- Troufl by si na práci na volném pracovním trhu?
- Co je pro vás teď největší překážkou/ výzvou?

Příloha č.3 Ukázka vypracovaného seznamu sociálních podniků

Název organizace	Obor činnosti	Právní forma	Cílové skupiny	Webové stránky	Kontakt	Kraj	aktivní
3B sociální firma	Kovy a kovové výrobky, Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce,	s.r.o.	mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, etnické menšiny,	http://www.3bsocialnifirma.cz/	info@3bsocialnifirma.cz Telefon: +420 602 101 834 Ing. Bočková Kateřina	Ústecký	?
Aktivně životem	Kulturní management a služby, Vzdělávání, rekvalifikace, Ostatní,	o.p.s.	mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, další,	http://www.aktivnezivotem.cz/	Helena Zrníková projektová manažerka Tel.: 734 65 86 97 E-mail: akce@aktivnezivotem.cz	Zlínský	Určitě ano
Aranžerie	vazba čerstvých i sušených květin	o.s.	lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci	http://www.aranzerie.cz/	Tereza Chvalová, koordinátorka projektu email: info@aranzerie.cz telefon: 737 044 332	hl.m.Praha	Určitě ano
AZ Green sociální družstvo	Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce,	a.s.	mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci,	http://www.azgreen.cz/	Ing. Milan Vacek gsm: (+420) 724 173 501 mail: info@azgreen.cz	hl.m.Praha	Spíše ne
BOK & LK	Textilní služby - čištění, žehlení..., Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a	s.r.o.	lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, další,	http://pradelnakadan.webnode.cz/	Tel.: provozovna: 725 867 954 E-mail: bok.lkpradelna@seznam.cz	Ústecký	?
Čáp - Stěhovací servis	Stěhování	o.p.s.	mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní,	http://www.capstehovaciservis.cz/	Tel.: +420 739 665 196 E-mail: nfo@capstehovaciservis.cz	Moravskoslezský	Určitě ano
Centrum rehabilitačních služeb, člen skupiny JITRO	Zdravotnická výroba a služby,	s.r.o.	lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé pečující o rodinné příslušníky,	http://www.jitro-sluzby.cz/	Telefon recepce: 735 171 100 588 505 021 E-mail: centrum.recepce@centrum.cz	Olomoucký	Spíše ano
Charita sv. Anežky Otrokovice	Terénní práce, sociální integrace a služby, Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a	církevní právnická organizace	mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé pečující o rodinné	http://www.otrokovice.charita.cz/	Tel.: 577 112 031 E-mail: reditel@otrokovice.charita.cz	Zlínský	Určitě ano