

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra sociální a charitativní práce

Bakalářská práce

SOCIÁLNÍ PRÁCE V KONTEXTU SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Autor práce: Bc. Petra Skaláková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce; kombinované studium

Ročník: třetí

Bakalářská práce v nezkrácené podobě

Prohlašuji, že jsem autorem této kvalifikační práce a že jsem ji vypracovala pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

15.3.2021

Bc. Petra Skaláková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu své bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za inspiraci a vhodné nasměrování při výběru tématu, náměty, rady, konzultace a profesionalitu při vedení celé mé práce. Další mé poděkování směřuje k mému tehdejšímu nadřízenému Mgr. Janu Dudlíčkovi za vstřícnost v zaměstnání vzhledem k dálkovému studiu, poskytnuté podklady a praktické rady. Poslední a největší dík patří celé mé rodině za podporu a trpělivost po celou dobu studia.

Obsah

Úvod	6
1 Definice a cíle sociální práce	8
2 Osoby se zdravotním postižením	10
2.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením	10
2.2 Změny v přístupu k problematice hendikepovaných osob z pohledu historie	11
3 Zaměstnávání osob s postižením	12
3.1 Historické vymezení člověka s postižením v pracovním právu	12
3.2 Význam práce pro člověka s postižením a jeho začlenění do pracovního procesu	12
3.3 Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením	13
3.4 Legislativní podmínky zaměstnávání osob s postižením	14
3.5 Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením	14
3.5.1 Překážky při začleňování postižených lidí do pracovního procesu ...	14
3.5.2 Národní akční plány sociálního začleňování (dále jen NAPSÍ) České republiky	15
3.6 Volný vs. chráněný trh práce	15
3.7 Možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených	15
3.7.1 Podporované zaměstnávání	16
3.7.2 Rekvalifikace	16
3.7.3 Pracovní rehabilitace	16
3.7.4 Chráněné pracovní místo	16
4 Sociální podnikání	18
4.1 Legislativní rámec a financování sociálního podnikání	18
4.2 Definice a principy sociálního podnikání	21
4.3 Právní formy sociálních podniků v ČR	22
4.4 Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce	23
4.5 Sociální rehabilitace na chráněném trhu práce	24
4.6 Integrovaná personalistika	24
4.7 Management sociálního podniku	25

5 Sociální práce a sociální podnikání – co mají společného?	26
5.1 Modely sociálních podniků z hlediska profesního kontextu sociálního podnikatele	28
6 Příklady dobré praxe	29
Závěr	34
Seznam použité literatury	36
Seznam zkratk	40
Abstrakt	41
Abstract	42

Úvod

Inspirací k tématu mé práce byl pro mne článek Mgr. Dořičákové, Ph.D. v časopisu Sociální práce, na který jsem narazila při hledání souvislostí praktické sociální práce se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (dále jen OZP), potažmo sociálním podnikáním. Článek se zabývá vztahem sociální práce a sociálního podnikání, resp. snaží se vysvětlit rozdíl mezi nimi, byť obě činnosti mají přívlastek „sociální“. To je obvykle pro mnoho lidí zavádějící a jednotlivé pojmy interpretují v nesprávných souvislostech. (srov. DOŘIČÁKOVÁ 2016)

To, že i část zařízení, ve kterém pracuji, bude proměněna na sociální podnik, jsem v té době ještě netušila. V současnosti jsem tedy svědkem procesu vzniku sociálního podniku, jeho formování z již fungujících dílen s chráněnými pracovními místy, na startu dvouletého procesu, který má prokázat, zda bude nový sociální podnik dlouhodobě udržitelný, ziskový, ale hlavně – zda bude opravdu integrovat znevýhodněné osoby do společnosti, dokáže je dostat či znovu vrátit na trh práce.

Nyní ale zůstaňme u teoretického shrnutí dosavadních poznatků o vztahu sociální práce a sociálního podnikání, o zhodnocení její důležitosti pro tento sektor a snahy nalézt odpovědi na následující otázky: Jaký je vlastně vztah sociálního podnikání a sociální práce? Je vůbec sociální práce pro sociální podnik také důležitá? Dá se sociálně podnikat i bez návaznosti na sociální práci? Zodpovězení těchto otázek a tím i nalezení kontextu sociální práce a sociálního podnikání bude cílem mé práce. Na základě studia odborných publikací, výsledků výzkumů fundovaných institucí, článků v odborných časopisech, příspěvků z konferencí nebo rozhovorů s profesionály, kteří v těchto oblastech působí, bych chtěla shrnout dosavadní dostupné teoretické znalosti i praktické zkušenosti a uvést důležité aspekty ve vztahu sociální práce a sociálního podnikání, nastínit možnosti, které mohou jednotlivé činnosti přinést jedna druhé, v čem si mohou být prospěšné.

Vzhledem k zaměření svého studia na sociální a charitativní práci povedu i svou práci v duchu sociální sféry, bez hlubších úvah o ekonomické podstatě podnikání jako takového, což by bylo obsahem práce pro fakultu jiného zaměření. Z podstaty své práce vedoucí dílny s chráněnými pracovními místy mne zajímá nejvíce oblast sociální práce s osobami se zdravotním postižením, možnosti jejich zaměstnávání, vycházející ze získávání základních pracovních návyků v sociálně-terapeutických dílnách přes zaměstnání v dílně s chráněnými pracovními místy až po následné uplatnění

na volném trhu práce (konkrétně v sociálním podniku). Celá práce se tak bude týkat především sociální práce s OZP a jejich zaměstnávání jako jedné skupiny sociálně znevýhodněných osob.

Od toho se bude také odvíjet struktura mé práce, která vyjde z definic a cílů sociální práce jako takové. Navazovat na ně bude vymezení pojmu z oblasti OZP, změny v přístupu k nim z hlediska proměn času a historický vývoj zaměstnávání hendikepovaných osob, který budeme sledovat až do současnosti v souvislosti s měnící se sociální funkcí státu v průběhu dějin. Projdeme si a shrneme jednotlivé možnosti uplatnění OZP a jinak sociálně vyloučených osob na trhu práce. Jednou z těchto možností je také sociální podnik, který bych chtěla trochu více přiblížit z hlediska jeho založení, legislativního ukotvení, definic a principů a v neposlední řadě také vztahu k sociální práci, jejíž základní pilíře jsme si představili hned v úvodu.

Během zpracování své práce jistě najdu některé vzájemné průsečíky sociální práce a sociálního podnikání, které bych chtěla závěrem shrnout a zodpovědět tak všechny mnou vytyčené otázky.

Doufám, že se mi podaří dosáhnout všech svých výše uvedených cílů a že má práce bude přínosem pro sociální podniky, jež stále ještě hledají cestu ke svým zaměstnancům, chtějí pochopit jejich nestandardní životní situaci a pomoci jim na cestě k trvalému zaměstnání, která je mnohdy velmi trnitá, ale ne neschůdná!

1 Definice a cíle sociální práce

Obecně platnou definici sociální práce jako takové nelze přesně stanovit. Je to především z důvodu odlišných sociálních a kulturních tradic a zvyklostí v různých zemích, různých národech. Nicméně si pro ilustraci uvedme několik definic sociální práce, z nichž ovšem ani jedna vlastně plně nevystihuje celou její podstatu a široké pole působnosti. Můžeme si díky nim ale udělat přehled o činnostech, které si sociální práce klade za své cíle, i když celá řada aktivit z tohoto okruhu se prolíná také s dalšími obory (např. psychologie, sociologie atp. - multidisciplinárnost sociální práce).

Sociální práce je často to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie atd. – nedělají.
(Hanvey a Philpot, in NAVRÁTIL 2001: 11)

Thompson (2000, in NAVRÁTIL 2001: 11) definoval **cíle** sociální práce takto:

- × posouzení potřeb a životních okolností*
- × poskytování nebo zprostředkování služeb*
- × realizaci facilitativních a podpůrných aktivit na úrovni individua, rodiny, skupiny nebo komunity při zvládání problémů,*
- × posouzení stupně a povahy ohrožení, kterým je klient vystaven,*
- × navrhování, realizace a hodnocení ochranných plánů,*
- × zajišťování posudků pro jednání soudů,*
- × spoluúčast v multidisciplinárních týmech,*
- × zastupování a mediace, × navrhování a realizace preventivních opatření,*
- × naplňování zákonem definovaných povinností.*

Sheafor, Horejsi a Horejsi (2000, in NAVRÁTIL 2001: 11) vidí sociální práci z hlediska „sociálního fungování“ jako *pomoc jednotlivcům a sociálním systémům zlepšovat své sociální fungování a změnu sociálních podmínek tak, aby chránily tyto jednotlivce a systémy před potížemi ve fungování.*

Pojem „sociální fungování“ zmiňuje ve spojitosti se sociální prací také Bartlettová ve své knize *The common base of social work practice* (1970). Sociální fungování jsou podle ní všechny interakce, které probíhají mezi požadavky prostředí a lidmi:

Zvládání se týká lidského úsilí řešit situace, které mohou být vnímány jako sociální úkoly, životní situace nebo problémy života. Lidé prožívají tyto životní úkoly primárně jako tlaky ze svého sociálního prostředí. Odsud vycházejí dvě významnější myšlenky: na jedné straně lidské zvládání a na straně druhé požadavky prostředí. Aby se tyto myšlenky mohly stát součástí jednoho celistvého konceptu, musí být propojeny stejnou dimenzí a tou je koncept sociální interakce.

Člověk je neustále nucen na požadavky reagovat a ve chvíli, kdy je mezi ním a těmito požadavky nerovnováha, vzniká prostor pro sociální práci. (srov. NAVRÁTIL, 2001: 12)

Sociální práce je profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám, či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování, a na tvorbu společenských podmínek, příznivých pro tento cíl. (NASW, 1973 in NAVRÁTIL, 2001: 12). Z této definice je patrné také rozdělení působnosti sociální práce na mikro-, střední a makroúroveň. Mikroúroveň je práce s jednotlivcem, na střední úrovni již pracujeme s menší skupinou lidí (např. s rodinou, skupinou 10 -12 lidí) a o makroúrovni hovoříme v kontextu sociální práce s určitou komunitou.

Sociální práce je:

- *vysoce specializovaná pomáhající činnost, jejímž cílem je zvyšovat nebo stabilizovat kvalitu života lidí, u kterých je tato kvalita ohrožena nebo omezena*
 - *vykonávána kvalifikovanými sociálními pracovníky, a jako taková přináší zlepšování situace ohrožených osob a přispívá k jejich optimálnímu fungování ve společnosti*
 - *je postavena na koncepci lidských práv a sociální spravedlnosti jako základních hodnotách*
 - *činnost, jež na všech úrovních směřuje k vyšší sociální soudržnosti, optimálnímu fungování společnosti a udržení zdravého společenského klimatu*
 - *ovlivňování společenského prostředí tak, aby neposilovalo nerovné podmínky*
- (PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ)

2 Osoby se zdravotním postižením

2.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

V současné době bohužel neexistuje ustálená definice pojmu zdravotní postižení. V české i zahraniční odborné literatuře se tak objevují drobné nuance v užívání pojmu postižení. (srov. PROCHÁZKOVÁ 2014: 15) V literatuře se pak nepoužívá pojem „postižený“, ale mluvíme o osobě s postižením. Zároveň se nezabýváme již postižením samotným u těchto lidí, ale zohledňujeme jejich možný přínos pro společnost a možnosti jak těmto lidem pomoci a podpořit je. (srov. PROCHÁZKOVÁ 2009: 8)

Vymezit pojem jako takový není jednoduché také díky tomu, že u OZP se nejedná o jednotnou skupinu. Jsou mezi nimi osoby s různými druhy postižení – tělesným, mentálním, duševním, smyslovým či kombinací dvou nebo více z uvedených typů postižení. (srov. KOMENDOVÁ 2009: 14)

V roce 1980 definovala Světová zdravotnická organizace samotné postižení jako *částečné nebo úplně omezení schopností vykonávat některou činnost nebo více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánů* (WHO in PROCHÁZKOVÁ 2009: 11)

Pro účely zdravotního pojištění se v České republice užívá tato definice: *Stav trvalého a závažného snížení funkční schopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady.* (SONS ČR in PROCHÁZKOVÁ 2009: 11)

Náš právní řád hovoří o osobě se zdravotním postižením takto: *Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními:*

- a) invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“). (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Definice, které se snaží co nejdůstojněji popsat pojem postižení, je mnoho. Nicméně více než pouhé slovíčkaření je třeba zaměřit se na oblast, ve které můžeme člověka s postižením podpořit, pomoci mu, aby se co nejvíce mohl začlenit do společnosti a být pro ni užitečným. Dávno pryč jsou doby, kdy se postižení museli přizpůsobovat společnosti, dnes bychom měli klást důraz na vytvoření vhodných podmínek pro život a práci lidí s nějakým omezením.

2.2 Změny v přístupu k problematice hendikepovaných osob z pohledu historie

Podíváme-li se do historie, najdeme v různých typech společnosti také různý přístup k lidem s postižením. Již v antickém období měla společnost, s přihlédnutím k tehdejším válečným konfliktům, vytvořen systém, který podporoval válečné invalidy, vdovy a sirotky po vojácích. Vojenská služba byla pro tamní společnost prioritou, na rozdíl například od Sparty, známé svou netolerancí k hendikepovaným spoluobčanům.

Netolerance k sociálně vyloučeným a nemocným lidem rukou v rukou s chudobou byla příčinou ponechávání těchto osob jejich osudu, případně obětování či usmrcování v předkřesťanských společnostech. Ty ani neměly zájem se o takové lidi starat a pokud by tu ochota byla, nebyly prostředky.

Křesťanství tento přístup změnilo aspoň na poskytování základní pomoci a vzdělání potřebným ve složité životní situaci, pokud ji tento potřebuje. Ti si ale musí uvědomit, že pomoc je pouze dočasná a odpovědnost za svůj život si nese každý sám.

V roce 1881 zavedl Otto von Bismarck povinnost platit sociální a zdravotní pojištění a stal se tak vzorem pro sociální politiku ostatních zemí.

V éře komunistického Československa byla sociální politika nastavena tak, že se stát staral o postižené občany i jinak sociálně vyloučené. Všichni obyvatelé měli tenkrát pracovní povinnost a bylo tedy úkolem sociálního systému vytvořit osobám s postižením příhodné podmínky k jejich zaměstnávání. Vznikala proto družstva invalidů a později také chráněné dílny. Ani po nastavení tržně ekonomického modelu hospodářství v České republice po roce 1989 se toho na trhu práce moc nezměnilo. Sociální politika České republiky byla nastavena novým způsobem, systém měl ale stále funkci zachytávání osob, které nebyly schopné uspět samy na trhu práce a potřebovaly pomoc.

Se vstupem do Evropské unie v roce 1996 přijala naše společnost západní, sociálně konzumně-spotřební životní styl, který ovšem nelze donekonečna financovat deficitem

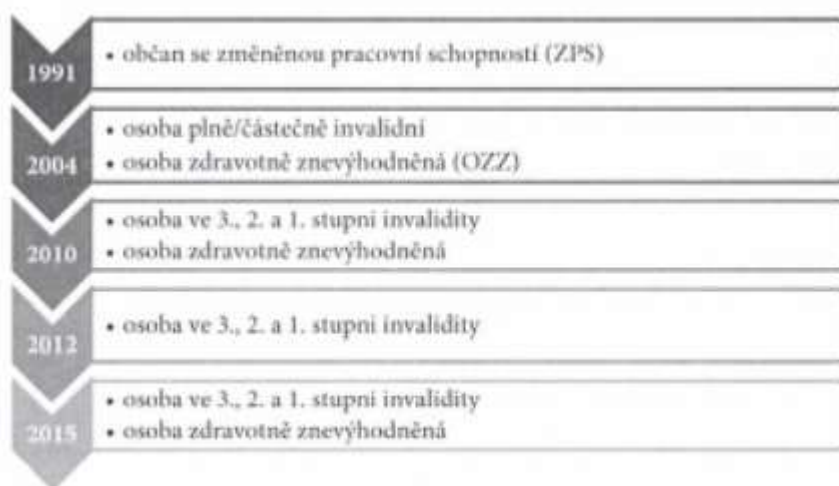
státního rozpočtu. Je třeba brát v úvahu, že hospodářská politika země je určujícím faktorem, který limituje velikost záchranné sociální sítě, na kterou musí nejprve vydělat.

Dle přístupu k hendikepovaným lidem by se tedy daly hodnotit i jednotlivé společnosti, ačkoli i v dnešní době existuje ve světě ještě velké množství zemí, kde sociální politiku neznají, nepraktikují žádný podobný záchranný systém pro sociálně vyloučené a vlastně ani nechápou, proč by měly, když o člověka v nouzi by se měla postarat především jeho rodina. (srov. VENCLÍK 2016: 10-13)

3 Zaměstnávání osob s postižením

3.1 Historické vymezení člověka s postižením v pracovním právu

Stejně jako se v historii měnil přístup k lidem s postižením, tak i terminologické vyjádření osoby s postižením v kontextu práce prošlo jako pojem řadou úprav. Ty znázorňuje následující obrázek.



Obr. 1: Vývoj terminologie v kontextu práce (Zdroj: PROCHÁZKOVÁ 2014: 50)

3.2 Význam práce pro člověka s postižením a jeho začlenění do pracovního procesu

Placená práce, zaměstnání má zásadní význam pro každého z nás, o to větší zcela určitě pro člověka s nějakým postižením. Odhlédneme-li od základního významu práce, který spočívá v zajištění našich životních potřeb, naší existence, určitého životního standardu pomocí mzdy za vykonanou práci, pak právě výše uvedené skutečnosti nám také dají

pocit určité míry nezávislosti. Totéž platí i pro člověka s postižením, kterému navíc možnost docházení do zaměstnání zabraňuje v sociální izolaci, kterou by jistě zažíval, pokud by trávil každý den doma nebo v nějakém pobytovém zařízení bez možnosti kontaktu s ostatními lidmi. V kolektivu navazuje sociální vztahy, které jsou pro rozvoj všech lidí tak důležité. Při vhodných podmínkách, vedoucích k dobře odvedené práci, navíc stoupá jeho sebevědomí a společenský status spojený s pocitem užitečnosti pro ostatní a možností být součástí nějakého společenství, ve kterém je uznáván. Jeho běžný den tak dostává jistou strukturu, musí dodržovat určité pracovní a společenské konvence a také být zodpovědný za své chování a činy. (srov. PROCHÁZKOVÁ 2009: 41 – 43)

3.3 Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením

Dokument, který je platný ve Velké Británii od 90. let minulého století. Týká se zaměstnaneckých práv lidí s postižením.

- 1. Právo žít nezávislý, aktivní plný život v zaměstnanosti.*
- 2. Právo na vybavení, pomoc a podporu nezbytnou k plnohodnotnému a produktivnímu životu v zaměstnanosti.*
- 3. Právo běžně se účastnit plánování a řízení všeho, co se zaměstnáním souvisí, včetně zajištění rovnosti přístupů všeho druhu.*
- 4. Právo získávat adekvátní příjem k překlenutí chudoby způsobené nezaměstnaností, jež je zaviněna postižením, tak aby byli dostatečně zajištěny náklady spojené s ubytováním, stravou, oblečením a jinými nezbytnostmi standardního života.*
- 5. Právo na smysluplnou (profesní či odbornou) přípravu a zaměstnání bez diskriminace nebo předpojatosti.*
- 6. Právo na dostupnou dopravu i svobodu pohybu.*
- 7. Právo na bezplatné a vhodné vzdělání, které stimuluje osobní ambice a úspěšnost v zaměstnání.*
- 8. Právo na komunikaci a získávání správných informací o zaměstnání, které budou jedinci k dispozici prostřednictvím dostupného média.*
- 9. Právo na legislativní zastoupení a naprostou ochranu prostřednictvím speciálního opatření v rámci příslušného zákona (obdoba Zákoníku práce).*
- 10. Právo určit si svoji vlastní budoucnost, právo výběru a konání rozhodnutí*

11. *Právo na bezbariérové prostředí.*

12. *Právo na legislativní ochranu či obranu proti bezohledné diskriminaci související se zdravotním postižením.* (NOVOSAD 2009: 52 – 53)

3.4 Legislativní podmínky zaměstnávání osob s postižením

Podmínky zaměstnávání osob s postižením jsou legislativně zakotveny a definovány v třetí části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Podle §67 odst. 1 je osobám s postižením poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. V odstavci 2 téhož paragrafu jsou přesně vymezeny stupně postižení pro potřeby legislativního výkladu, a to takto: osoby plně invalidní (osoby s těžším zdravotním postižením), osoby částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné osoby.

Dále se v kontextu pracovněprávních vztahů osob s postižením uvádí §16 zákona č. 262/2006, zákoník práce v platném znění, kde je uvedeno, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. (srov. PROCHÁZKOVÁ 2009: 59)

3.5 Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Přestože existuje celá řada podpůrných opatření a postupů na zlepšení postavení OZP na trhu práce, stále ještě je mnoho takových, kteří práci najít nemohou. Překážky pro její získání se objevují jak na straně potenciálního zaměstnavatele, tak i u zájemce o práci. (srov. ERGENS 2016: 61)

3.5.1 Překážky při začleňování postižených lidí do pracovního procesu

Při vstupu do profesního života se postižení lidé často setkávají s množstvím překážek různého druhu. Nejčastějšími problémy jsou však tyto:

1. *Postižení lidé nemají adekvátní kvalifikaci* – je třeba pomoci najít těmto lidem takové zaměstnání, kde vyšší kvalifikace není nutná a mohou uplatnit své schopnosti a potenciál.
2. *Předsudky vůči postiženým* – ze strany zaměstnavatelů, ale i celé společnosti. Odmítnutí přichází ještě dříve, než dostanou možnost něco předvést.
3. *Ochrana před výpovědí podle Zákona o zaměstnanosti postižených* – působí v protipólu jako strašák na zaměstnavatele, že postiženého člověka nebudou moci v budoucnu z oprávněných důvodů propustit (malá informovanost potenciálních zaměstnavatelů).

4. *Příliš málo informací* – jak již bylo řečeno výše. Málo informací ze strany zaměstnavatelů i potenciálních uchazečů o zaměstnání z řad osob s postižením. (srov. PROCHÁZKOVÁ 2009: 44 – 46)

5. *Samotné zdravotní postižení*, které omezuje osobu s postižením v konkrétní činnosti nebo prostředí.

6. *Nedostatek sociálních a psychologických vlastností* (sebehodnocení, zvládnání vypjatých situací, povědomí o svém potenciálu atp.), neschopnost navazování sociálních kontaktů.

7. *Lidé jsou raději nezaměstnaní* místo toho, aby přijali méně kvalitní zaměstnání.

8. *Chybí koordinovaná podpora OZP* (zdravotní, sociální, pracovní rehabilitace), tato je nyní rozprostřena mezi různé resorty. (srov. ERGENS 2016: 61 – 62)

3.5.2 Národní akční plány sociálního začleňování (dále jen NAPSÍ) České republiky

Podle NAPSÍ jsou osoby s postižením nejrizikovější skupinou na trhu práce z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti. Je proto cílem těchto plánů mimo jiné také podpora tvorby nových pracovních míst pro tuto skupinu osob, přičemž důraz je kladen hlavně na individuální přístup (individuální akční plány) a zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. (srov. MAREŠ, RÁKOCZYOVÁ a SIROVÁTKA 2006: 39)

3.6 Volný vs. chráněný trh práce

Chráněný trh práce – osoba se zdravotním postižením podnikající jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná – pozn. autora) nebo zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech.

Otevřený, volný, běžný trh práce – běžný zaměstnavatel, firma, státní správa, samospráva, nezisková organizace, které mají povinnost zaměstnávat povinný podíl OZP. (srov. PRÁCE OZP)

3.7 Možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených

Pokud se OZP nemůže uplatnit na volném trhu práce, je třeba najít jiné vhodné řešení, jak u těchto osob i nadále upevňovat nebo prohlubovat znalosti a dovednosti získané z předchozí přípravy na zaměstnání.

K možnostem zaměstnání OZP patří mj. také podporované zaměstnávání, rekvalifikace, pracovní rehabilitace nebo chráněné dílny [termín pro pracoviště, kde bylo nejméně 60% zaměstnanců se ZP, tento právní pojem je od ledna 2012 zrušen (srov. JUHOVÁ 2016: 42)], jejichž smyslem je ideálně člověka s postižením na volný trh práce dostat, případně vrátit (např. po těžké nemoci, úrazu atp. – pozn. autora). (srov. OPATŘILOVÁ, ZÁMEČNÍKOVÁ 2005: 120)

3.7.1 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je souborem různých služeb, jehož cílem je nalézt a udržet klientovi odpovídající zaměstnání. Tyto služby mají individuální charakter, který je přizpůsoben přímo potřebám konkrétního klienta, ale může jít např. o pracovní asistenci přímo na pracovišti, job klub – nácvik modelových situací se skupinou, trénink přímo na pracovišti atp. Při hledání zaměstnání se vychází ze současných potřeb a možností klienta, podle kterých se pro něj hledá vhodné pracovní uplatnění a trénink konkrétních dovedností se provádí až u zaměstnavatele. (srov. ŠESTÁK 2007: 31)

3.7.2 Rekvalifikace

Pod tímto pojmem se rozumí získání nových znalostí a dovedností pomocí teoretické přípravy, a to buď kvůli změně dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání a nebo kvůli tomu, že uchazeč žádnou kvalifikaci nemá. (srov. OPATŘILOVÁ, ZÁMEČNÍKOVÁ 2005: 122)

3.7.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace se provádí na žádost konkrétní OZP u místně příslušného úřadu práce (který ji také hradí) a je to vlastně soubor jednotlivých činností (poradenství, teoretická a praktická příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy), jejichž cílem je získání a udržení vhodného zaměstnání. (srov. ŠESTÁK 2007: 32)

3.7.4 Chráněné pracovní místo

Toto pracovní místo je vytvořeno na základě dohody Úřadu práce a zaměstnavatele (případně přímo OZP, pokud chce tato podnikat jako OSVČ) pro osobu se zdravotním postižením. Je zřizováno na tři roky s možností opětovného vymezení. (srov. JUHOVÁ

2016: 41) Pracovní náplň odpovídá požadavkům na zaměstnávání a respektuje potenciál osob se zdravotním postižením. Mohou zde být zaměstnány osoby s těžším zdravotním postižením, osoby s kombinovanými vadami/mentální retardace a osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

Od poloviny 80. let začínají ve většině evropských zemích fungovat především malé podniky na bázi tzv. sociálního podnikání. Jeho princip spočívá ve využívání místních zdrojů za podpory obecních nebo regionálních struktur a státu. Podnikatelská činnost nevyžaduje větší kapitálové vstupy a míra samofinancování takového podniku se pohybuje mezi 70 – 100%, což je výhodnější než forma neziskové organizace, podporované státem z dotací. Tyto podniky zaměstnávají jak OZP, tak další osoby, které jsou ohroženy sociálním vyloučením, např. osoby bez přístřeší, dlouhodobě nezaměstnané, osoby po návratu z výkonu trestu apod. (srov. OPATŘILOVÁ, ZÁMEČNÍKOVÁ 2005: 120 – 121) Socioekonomická charakteristika těchto podniků je podobná družstevnímu podnikání. Rozdíl je v tom, že případné výnosy se investují zpět do podniku a nepřerodělují se členům družstva.

Právě z důvodu, že pracující OZP mají většinou specifické požadavky na zaměstnání, ať už se to týká dopravy do práce či pracovního prostředí jako takového, je třeba jejich pracovní náplň těmto požadavkům přizpůsobit a brát ohled na konkrétní postižení, které je důvodem kolísání jejich pracovní výkonnosti a proměnlivého zdravotního stavu. (srov. MATOUŠEK a KŘIŠŤAN 2013: 421 - 422)

Zaměstnanci chráněných pracovišť mají tedy svůj konkrétní výrobní program (někdy ve spolupráci s výrobními firmami), podle kterého pracují pod dohledem a svým tempem, které je přizpůsobeno konkrétnímu omezení. Každá taková dílna mívá také obchod, ve kterém se pak její výrobky prodávají a kde jsou opět zaměstnány OZP. Nemusí to být ovšem jen podnik výrobní, pracoviště s chráněnými pracovními místy může být také prádelna, kavárna nebo restaurace, kde pak i obsluha je z řad OZP. (srov. VALENTA a MÜLLER 2004: 128)

Usnesení vlády č. 256 ze 14.4.1998 uvádí k zaměstnávání v chráněných dílnách: ... od chráněných dílen není možné očekávat konkurenceschopnost na běžném trhu. Jejich smyslem není dosahovat zisky, ale poskytovat nejtíže postiženým alespoň částečné pracovní uplatnění a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci, tj. umožnit zdravotně postiženým, aby si vyzkoušeli, který typ prací by mohli vykonávat ... Chráněné dílny

je třeba tam, kde se to ukáže potřebné, urychleně převést na neziskové obecně prospěšné společnosti a zvýšit dotace na jejich provoz. (NOVOSAD 2009: 51)

4 Sociální podnikání

V následující části své práce bych se chtěla více zaměřit na principy a cíle sociálního podnikání.

Ze všeho nejdříve je třeba upřesnit si a pochopit rozdíl mezi zaměstnavatelem OZP a integračním sociálním podnikem (dále jen ISP). Dobře zorganizovaný a vedený sociální podnik je jednak kvalitativně na vyšší úrovni na chráněném trhu práce, jednak umí vytvářet finanční zdroje pro zajištění svého chodu, zatímco ostatní pilíře třetího sektoru tyto finance spíše spotřebovávají a k sociálnímu podnikání se snaží jen přiblížit zatím pouze názvem.

Nejpatrnější rozdíl uvidíme při nahlížení na subjekt z pohledu počtu společenských rolí v něm zastoupených. Zatímco u zaměstnavatele OZP jde pouze o jednu společenskou roli subjektu (zaměstnanost), tak u ISP jde o propojování právě zmíněného chráněného trhu práce se speciálními školami, poskytování sociální a pracovní rehabilitace, ergodiagnostiku a nejpodstatnější rozdílovou rolí je integrační personalistika, kterou si přiblížíme v samostatné kapitole 4.6.

Dalším stěžejním rozdílem je postavení cílové skupiny u jednotlivých subjektů, přičemž u zaměstnavatele OZP je tato spíš v pozadí celého projektu jako takové jeho „křoví efektivity“, kdežto podstata prostředí ISP je tvořena právě jeho cílovou skupinou, pokud s ní umí podnik pracovat, organizovat ji a rozvíjet. (srov. ISP21/1 2018)

4.1 Legislativní rámec a financování sociálního podnikání

V současné době bohužel neexistuje v legislativě České republiky žádný zákon, který by upravoval oblast sociálního podnikání. Podnikatelské subjekty v této sféře se tedy řídí více zákony. Které jsou ty nejvíce relevantní se pokusil shrnout ve své studii z roku 2014 Ing. Marek Vyskočil z Centra pro výzkum neziskového sektoru. Tato studie zároveň měla sloužit jako podklad pro koncepci politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020.

Jako nejvíce relevantní zákony pro sociální podniky uvádí tyto:

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví (+ daňové zákony)
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 136/2006 Sb., o veřejných zakázkách
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- + další zákony – daňové, o odpadech, atd. (srov. DVOŘÁKOVÁ 2016: 36)

V České republice je koncept sociální ekonomiky a sociálního podnikání součástí mnoha strategických dokumentů, z nichž můžeme uvést např.:

- Strategický rámec Česká republika 2030
- Národní program reforem 2018
- Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020
- Akční plán strategie regionálního rozvoje ČR 2017 – 2018
- Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 - 2020
- Koncepce podpory malých a středních podnikatelů na období let 2014 – 2020
- Strategie romské integrace do roku 2020 (srov. DOHNALOVÁ et al 2018: 22 – 23)

Mezi evropské země, kde je sociální podnikání již legislativně upevněno, patří zcela jistě Španělsko, které v roce 2011 schválilo první vnitrostátní zákon o sociální ekonomice v Evropě. (srov. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR 2017: 13) Další ve výčtu zemí s legislativou týkající se sociální ekonomiky nebo sociálního podnikání je např. Velká Británie (Úřad pro třetí sektor/Office of the Third Sector, Oddělení a investiční fond sociálního podnikání ministerstva zdravotnictví/Department of Health), Itálie (zákon č. 118 o sociálním podniku) nebo Slovensko (novela zákona č. 5/2004 o službách zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 1. září 2008. (srov. BEDNÁRIKOVÁ, FRANCOVÁ str. 21 - 23) Předpisy týkající se sociální ekonomiky vznikly také v těchto zemích: v Řecku (2011 a 2016), v Portugalsku (2013), ve Francii

(2014) a v Rumunsku (2016) byly na vnitrostátní úrovni přijaty zvláštní právní předpisy týkající se sociální ekonomiky a v Belgii (Valonsko, Brusel a Vlámko) a ve Španělsku (Galicie) byly přijaty také na úrovni regionální. (srov. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR 2017: 16)

Obecné překážky týkající se přijetí konceptu sociálního podnikání a jeho rozvoje v zemích střední a východní Evropy definoval Defourney následovně:

- *vládní politika, která spoléhá na sílu volného trhu a podceňuje hodnotu alternativních organizací a podniků, zejména v podmínkách místního rozvoje;*
- *nedůvěra v družstva a nestátní neziskové organizace, jež je v mnoha zemích zapříčiněna negativním vnímáním družstev - i těch, která vznikla před érou komunismu - jako organizací spojených s předchozím komunistickým režimem;*
- *vysoká závislost neziskových organizací na státu v sociální oblasti, nedostatečné ocenění role subjektů třetího sektoru jako alternativní možnosti;*
- *subjekty třetího sektoru, které jsou v některých zemích finančně podporovány převážně zahraničními dárcovskými společnostmi (například americkými nadacemi), jež je mnohdy využívají pro své vlastní účely a omezují jejich autonomii;*
- *i když subjekty třetího sektoru vznikají v občanské společnosti a za účelem plnění sociálního poslání, někdy své činnosti přizpůsobují možnostem získat finanční příležitosti;*
- *nedostatky legislativního rámce regulujícího ekonomické aktivity subjektů třetího sektoru ve prospěch samofinancování;*
- *všeobecný nedostatek důvěry v solidární jednání, koncept solidarity je v první řadě vnímán jako vztah jednotlivce k přátelům a rodině, vidina ekonomické aktivity je spojena více s vlastními cíli než s pozitivním přínosem pro celou společnost;*
- *přetrvávající vliv politické kultury z předchozího režimu, ve kterém byly aktivity účastníků sociální ekonomiky limitovány jejich vlastními zájmy;*
- *problém mobilizace zdrojů (lidských, finančních).*

Největším problémem je nedostatečná znalost pojmů sociální ekonomika, solidární ekonomika, sociální podnik a sociální podnikání odbornou i laickou veřejností. (srov. DOHNALOVÁ 2016: 4)

V České republice byly vytyčeny bariéry sociálního podnikání na základě srovnání s vybranými státy EU a dotazníkové šetření mezi sociálními podniky v ČR. Mezi ty nejčastější patří:

- nedostatek zakázek v současnosti a i s výhledem do budoucnosti
- závislost na dotacích, peněžních prostředcích ze strukturálních fondů
- málo času na hledání dalších forem financování.
- Struktura obecně (nejvíce jsou v ČR zastoupeny integrační sociální podniky, méně atraktivní pro investory)
- Chybějící obchodní plány, které často ani zpracovat nejde díky nejistým budoucím příjmům (srov. BEDNÁRIKOVÁ, FRANCOVÁ 2011 in VANSOVÁ 2017: 67)
- Chybějící strategie pro oslovování dárců
- Chybějící metody hodnocení dopadu
- Chybějící manažerské dovednosti (srov. EUROPEAN COMMISSION 2014b in VANSOVÁ 2017: 67)

Přijetí zákona o sociálním podnikání samo o sobě zásadní změny zřejmě nepřinese. Zákon bude spíše zastřešujícím dokumentem pro tuto oblast, bude definovat sociální podniky a podniky typu WISE, jejich registr a formu poskytování podpory.

Budeme-li spíše než právní normu zohledňovat aplikaci normy etické v oblastech sociálního podnikání, přispěje nám k tomu velkou měrou novela zákona o zodpovědném zadávání veřejných zakázek.

1. prosince 2020 byla schválena dílčí novela zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů, která s účinností od 1. ledna 2021 ukládá povinnost dodržovat zásady sociálně a environmentálně odpovědného zadávání.

4.2 Definice a principy sociálního podnikání

Vzhledem k tomu, že tedy legislativní opora pro sociální podnikání v České republice stále ještě chybí, slouží k identifikaci sociálních podniků pro účely žádostí o dotace alespoň soubor určitých znaků, které by měl sociální podnik splňovat. Od roku 2011 se v České republice také používají pro vymezení pojmů sociální podnikání, sociální podnik a integrační sociální podnik definice, které stanovila společnost TESSEA.

TESSEA ČR, z. s. (ve zkratce „TESSEA“) je nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je přispívat k rozvoji sociálního podnikání v ČR, s vazbou na činnost v regionech. TESSEA zastřešuje sociální podniky z celé ČR, propojuje je, podporuje jejich zájmy a prezentuje je navenek. (TESSEA/2)

Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu.

Sociálním podnikem se dle definice TESSEA rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

Integračním sociálním podnikem (WISE) se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v základacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. (TESSEA/1)

4.3 Právní formy sociálních podniků v ČR

- společnost s ručením omezeným
- akciová společnost
- OSVČ
- družstvo
- sociální družstvo
- obecně prospěšná společnost
- ústav
- církevní právnická osoba

- spolek (dříve občanské sdružení)
- nadace (srov. ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ)

Abychom tedy mohli určit, který subjekt naplňuje kritéria sociálního podnikání, stanovila TESSEA po několika předchozích úpravách konečnou verzi výše zmíněných principů a indikátorů sociálního podniku. Z celkového počtu 19 indikátorů pro obecný sociální podnik je 8 povinných. Aby subjekt mohl vystupovat jako sociální podnik, je třeba splnit všechny povinné indikátory a celkově více než 80%, tedy minimálně 16 indikátorů. U sociálního podniku integračního je to v poměru 20 : 10, přičemž kritérium splnění celkově více než 80% indikátorů, tedy alespoň 16, zůstává stejné.

Kvůli zjednodušení práce a minimalizování administrativní a časové zátěže hodnocených sociálních podniků při žádosti o dotace používají různé instituce také různě upravené tabulky indikátorů sociálního podniku. (srov. TESSEA/1)

4.4 Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce

Sociální podnik by měl umožňovat pracovní uplatnění osobám znevýhodněným na trhu práce. K těm patří:

- osoby se zdravotním postižením
- mládež a mladí dospělí
- osoby bez přístřeší
- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody
- oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané
- osoby pečující o osobu blízkou
- osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách
- osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle než 1 rok vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR
- další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, které byly (bezprostředně, tj. max. 3 měsíce před nástupem do zaměstnání) či jsou uživateli registrované sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních

službách, ve znění pozdějších předpisů. Touto cílovou skupinou se nerozumí absolventi škol evidovaní na Úřadech práce. (srov. KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ)

Jak již vyplývá z výše jmenovaných okruhů, většinou se jedná o osoby z cílových skupin vyžadujících určitou míru podpory sociální práce. Ať už jde jen o pouhé poradenství nebo terapii či například osobní asistenci, vždy by měl být v sociálním podniku někdo, kdo je schopen tuto činnost vykonávat nebo alespoň poskytnout kontakt na zařízení sociálních služeb nebo externího pracovníka, který je v sociálních službách kovaný a poradí nebo doporučí zaměstnanci další postup v krizové situaci.

4.5 Sociální rehabilitace na chráněném trhu práce

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Definice sociální rehabilitace, citovaná ze zákona, nám přibližuje charakter této služby. Dle všeobecně zažitého názoru by taková sociální služba měla být poskytována v prostředí neziskového sektoru či rozpočtových organizací. Jedním z jejích cílů je však také nalézt smysluplné zaměstnání pro uživatele služby a tím ho uvést na chráněný trh práce, kde by již roli sociálně-rehabilitační přebíral právě integrační sociální podnik. Tam by se z pouhého uživatele služby stal již plnohodnotný zaměstnanec, který by však ještě v případě nutnosti mohl využít služeb sociální rehabilitace při nastavování a upevňování svých zaměstnaneckých zvyklostí a pracovních dovedností.

A naopak, v případě problémů se začleňováním do pracovního procesu by měla být sociální rehabilitace schopna pomoci při sestupu z chráněného trhu práce zpět např. do sociálně terapeutických dílen. (srov. ISP21/4 2018)

4.6 Integrační personalistika

Pojem integrační personalistika mají zaveden ve společnosti Ergotep (družstvo invalidů – pozn. autora) v souvislosti s celou škálou personálních procesů a nástrojů, týkajících se jejich cílové skupiny. V dnešní době již nestačí pouze organizovat základní

zaměstnanecké poměry, ale plnohodnotný ISP musí být připraven nejen poskytovat zaměstnání pro OZP s těžším zdravotním postižením, ale také další společenské role. V tom mu mohou pomoci např. práce na zkrácený úvazek, střídání pracovních pozic, zvýšená komunikace s ošetřujícími lékaři, doprava do zaměstnání, tlak na úroveň, hygienu a bezpečnost pracovišť a budování sociálního bydlení a ubytování. (srov. ERGOTEP)

.. „*Abychom došli v rámci integrace k úplnému začlenění, je sociální služba mnohdy nezbytně nutná. Vše je o spolupráci a otevřené komunikaci.*“ říká v jednom z rozhovorů pro portál ISP21 Klára Hegerová, vedoucí střediska integrace ve společnosti Ergotep. Toto prohlášení bych ráda vyzdvihla jako jeden z těch na začátku zmiňovaných průsečíků sociální práce a sociálního podnikání, který potvrzuje, že plnohodnotné a smysluplné sociální podnikání bez sociální práce víceméně není možné.

Klára Hegerová dále v rozhovoru popisuje, jak pracuje integrační personalista s uchazečem o zaměstnání, potažmo se zaměstnancem. Základem celého jejich vztahu je komunikace, ze které vyplynou jak pracovní, tak mimopracovní potřeby člověka, které je třeba zhodnotit. K tomu využívá integrační personalista již zmiňovaných nástrojů a procesů zaměstnanecké politiky, které jsme si uvedli na začátku této kapitoly. V mimopracovní rovině zohledňuje potřeby konkrétní osoby sociální služba, která potom s integračním personalistou spolupracuje na celkovém posouzení uchazečových (potažmo zaměstnancových) možností z hlediska zařazení do pracovního procesu a soběstačnosti vůbec. Spokojený a efektivní zaměstnanec je pak cílem ISP, ke kterému se tento zavázal v rámci záruky prospěchu společnosti. (srov. ISP21/3 2019)

4.7 Management sociálního podniku

Vše vychází shora. Tzn. pro správné fungování sociálního podniku je nezbytně nutná osobnost ředitele podniku, který by měl splňovat určité požadavky. Profil manažera v sociálním podniku je tím spíše důležitý, protože styl jeho vedení musí být v souladu s definicí vedení sociálního podniku. Jedná se zejména o tyto části:

Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích. Zakladatelé sociálních podniků mají většinou vysoký stupeň autonomie, tzn. že jsou nezávislí na pokynech vlastníka (zřizovatele). Podnik musí řídit

na základě jimi vypracovaných plánů, mají právo aktivitu kdykoliv rozšířit či ukončit, což také klade vysoké nároky na jejich manažerské schopnosti.

Schopnost zvládat ekonomická rizika. Vedení sociálního podniku si musí být vědomo ekonomických rizik, které podnikání přináší. Pracují ve sféře s povětšinou limitovanými a proměnlivými zdroji, musí tedy počítat a naučit se pracovat s neustálými změnami, měnícími se podmínkami a okolnostmi.

Trend směrem k placené práci. Sociální podnik může začínat na základě dobrovolné práce, musí zde být ale vidět tendence k vytvoření placených pracovních míst. To souvisí s dobrou motivací zaměstnanců.

Provedené hloubkové rozhovory s vedením a zaměstnanci pěti sociálních podniků dokazují důležitost fungujícího personálního managementu. Vedoucí pracovník je tu nositelem vize, posláním sociálního podniku a má za úkol podporovat své pracovníky a motivovat je k naplnění tohoto poslání. A jelikož v sektoru sociálních podniků převažují motivy a metody bližší lidskému faktoru než finančnímu ocenění, jako je tomu u podniků ze ziskového sektoru, je vedle poslání a smysluplnosti vykonávané práce důležitou součástí odměny také uznání, možnost seberealizace a pomoc ostatním. Oddanost tomuto poslání, motivace a nadšení pro práci jim přináší větší uspokojení než vysoká finanční odměna, přesto je důležité je správně motivovat a vhodně nastavit personální procesy na uspokojování jejich potřeb. (srov. DOHNALOVÁ 2015: 13 – 14, 42)

5 Sociální práce a sociální podnikání – co mají společného?

Jak jsem již v úvodu nastínila, námětem pro tuto práci mi byl článek Mgr. Dořičákové, Ph.D. pro časopis Sociální práce, který se snaží vysvětlit rozdíl mezi sociální prací a sociálním podnikáním. Byť mají tyto dva pojmy společného jmenovatele (sociální) a společný zájem (pomoci znevýhodněným osobám, osobám ohroženým sociálním vyloučením či sociálně vyloučeným), existuje zde i celá řada rozdílů, které jsou přehledně shrnuty v následující tabulce.

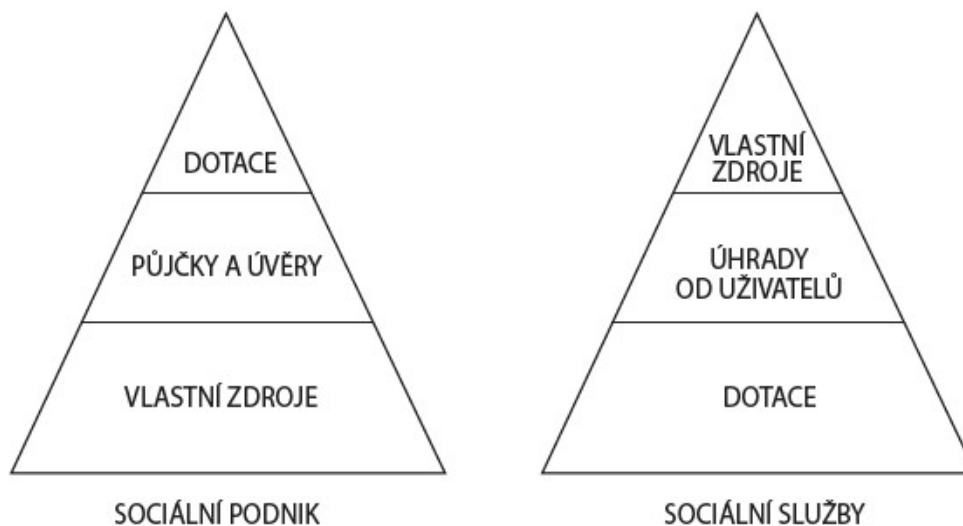
KRITÉRIUM	SOCIÁLNÍ EKONOMIKA	SOCIÁLNÍ SLUŽBY
Legislativní ukotvení	Současná legislativa s pojmem nepracuje, ucelená legislativní norma neexistuje, ovšem některé normy směřují k její podpoře, či je lze implicitně chápat jako normy regulující aktivity v této oblasti.	Ucelená legislativní norma i regulace dalšími normami.
Hlavní definiční znak příslušné oblasti	Akceptované principy sociální ekonomiky; v pojetí národní tematické sítě CIP EQUAL se jedná o obecně prospěšný cíl, participaci, specifický způsob financování a místní rozměr.	Legislativně stanovené parametry jednotlivých zákonem vymezených typů sociálních služeb.
Subjekt odpovídající těmto definičním znakům	Subjekt, který ve své činnosti naplňuje uvedené principy sociální ekonomiky, nehledě na oblast působení, legislativní zakotvení atd.	Subjekt, který se registroval jako poskytovatel určitého typu sociálních služeb (není-li subjekt jako poskytovatel registrován, nelze jej takto chápat, byť by kritéria pro poskytování příslušné sociální služby ve své činnosti naplňoval).
Zájem subjektu naplňovat principy, respektive kritéria	zcela dobrovolné rozhodnutí podniku	naplňování kritérií je podmínkou registrace subjektu jako poskytovatele sociálních služeb
Zaměření principů, respektive kritérií	obecně prospěšné cíle, participace, podpora komunity atp.	obecně prospěšné cíle, participace, podpora komunity atp., <i>(s)vázané podmínkou dodržovat standardy kvality v sociálních službách</i>
Sféra ekonomiky, v níž subjekt působí	všechny	sociální služby podle zákona o sociálních službách
Právní status subjektu	všechny soukromoprávní	veřejnoprávní i soukromoprávní statuty, avšak pouze u subjektů registrovaných jako poskytovatelé sociálních služeb

Zdroj: Bareš in Dohnalová, 2009 s. 58 (část kurzívou doplněna autorkou)
in Malík Holasová 2013: 43

V sociálním podniku pracují zaměstnanci, kteří za svou práci dostávají mzdu. Hodně často je však sociální podnik zaměřován se sociálně-terapeutickými dílnami, kde lidé také pracují. Jenže rozdíl je v tom, že tito lidé jsou klienty (nikoliv zaměstnanci!) a práci v takové dílně mají jako součást své sociální terapie a žádnou mzdu za ni nepobírají. Je tedy třeba důrazně rozlišovat, co jsou sociální služby a co sociální podnikání.

V dnešní době jsou však ekonomické aspekty vyzdvihovány stále více i v sociální sféře, na společnosti jsou kladeny požadavky ohledně ekonomičnosti a efektivnosti jejich práce. Dále je také požadováno, aby se společnosti ze sociální sféry spolupodílely na financování jejich chodu i přesto, že jsou neustále vypisovány dotační programy na podporu těchto organizací. (srov. DOŘIČÁKOVÁ a PASTRŇÁK 2017: 10)

Rozdíly ve financování sociálního podniku a sociálních služeb jsou patrné z následujícího obrázku:



Obr. 2: Rozdíly ve financování (Zdroj: DOŘIČÁKOVÁ 2015
in DOŘIČÁKOVÁ a PASTRŇÁK 2017: 10 – 11)

5.1 Modely sociálních podniků z hlediska profesního kontextu sociálního podnikatele

a) sociální podnik s výskytem profese sociální práce – podnik vznikl jako reakce na potřebu cílové skupiny; prostřednictvím zaměstnání cílové skupiny poskytuje služby lokální komunitě, snaha o místní rozvoj; převažuje zde orientace na naplňování specifických potřeb cílové skupiny. Pro tento typ podniku je charakteristická dlouhodobá profesní zkušenost sociálního podnikatele s vybranou cílovou skupinou osob, možnosti jejího uplatnění a problémy v integračním procesu. Tito lidé potřebují po škole najít nějaké uplatnění, kde by mohli získat pracovní návyky, dovednosti a postupně se začlenit do pracovního procesu. V takovém podniku je tedy vidět snaha o návaznou sociální práci pomocí multidisciplinárního týmu odborníků (sociální pracovník, psycholog, psychiatr, apod.), jehož úkolem je předkládat vedení podniku náměty na přizpůsobování pracovních podmínek specifickým potřebám zaměstnanců z konkrétní cílové skupiny a případně je také podporovat/pomáhat jim při zvládnání problémových situací v jejich běžném životě.

b) sociální podnik bez výskytu profese sociální práce – podnik vznikl jako reakce na potřebu zakladatele podnikat; cílem je zaměstnat cílovou skupinu; převažuje orientace na zisk. Zkušenosti s cílovou skupinou mají tito podnikatelé pouze ze setkání v běžném životě, ale vidí v sociálním podnikání dobrou příležitost k získání finančních prostředků z různých projektů, vypsanych právě na podporu této činnosti. Vedení takových podniků bez přímé podpory některého z odborníků ze sféry sociální práce nebo jiné vhodné profese se potom potýká s každodenními problémy, vyplývajícími ze specifických potřeb konkrétní cílové skupiny zaměstnanců (zdravotní stav, vzdělanostní handicap, finanční problémy atp.). Zaměstnavatel se tyto problémy pak snaží nějak vyřešit sám. Může se například obracet s žádostí o radu při řešení problémů svých zaměstnanců na profesionální sociální pracovníky nebo může své zaměstnance odkázat přímo na odborná centra pomoci. Dle výsledků výzkumu projektu SGS5/FSS/2012 „Sociální práce v kontextu sociálního podnikání“ realizovaného na Katedře sociální práce Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity se tito podnikatelé bez sociálního „zastřešení“ shodují na tom, že k dosažení integračních cílů je sociální práce na mikroúrovni více než nutná. (srov. MALÍK HOLASOVÁ 2013: 100 – 104)

6 Příklady dobré praxe

Jako jeden z příkladů úspěšného fungování sociální práce se zaměstnanci v sociálním podniku, resp. její návaznosti na pracovní poměr, uvádím výsledky Závěrečné zprávy společnosti MEDIAN pro Ministerstvo práce a sociálních věcí s názvem „Hodnocení sociálního podnikání“ z června 2018:

„Respondenti hodnotí pozitivně nejen celkové přizpůsobení podmínek v sociálním podniku, ale i individuální přístup, napojení na specializovaná střediska a částečně sem zasahuje i pracovní kolektiv.

... V případě osob se zkušeností s drogovou nebo alkoholovou závislostí bylo oceňováno, že sociální podnik je hodně propojen s doléčovacím centrem a že je pro lidi s problémy se závislostí uzpůsoben. Respondentka 8 to označuje jako „čisté prostředí“, což znamená, že například nepoužívají rum při pečení.

... Respondenti pak jako výhodu oceňují, že vedení sociálního podniku je seznámeno i s jejich zázemím a nepracovními problémy. Často v rozhovorech zazněla věta „Věděli, co jsem zač, nemusela jsem nic vysvětlovat“.

... Všichni dotázaní vysoce oceňují, jak se k nim vedoucí podniku chovají a jak na ně působí. Oceňují osobní a individuální přístup, a to i ve větších podnicích. „*Že to teda není opravdu žádná ta montovna, že prostě člověk jako tam není ztracenej jeden z několika tisíc.*“ (R5 – respondent č. 5, pozn. autora) Vnímají, že na jejich potřeby zaměstnavatel bere ohledy a velmi to oceňují. Obzvláště 2 respondentky, které mají už negativní zkušenost s jiným sociálním podnikem, který však nechtěly jmenovat. Všichni vnímají, že se na svého vedoucího mohou kdykoli a s čímkoli obrátit. „*Tak určitě, s tím svým šéfem se můžeme bavit o všem, to určitě není problém.*“ (R6) V některých podnicích mají i pravidelné porady - rozhovory tzv. jeden na jednoho, kde se baví o dalším postupu, budoucnosti a spokojenosti v podniku. Běžně jsou k dispozici schránky, kam může zaměstnanec vložit své připomínky, pokud je nechce říkat vedoucímu tváří v tvář. Zájem vedení o provoz vyjádřila respondentka 17: „*A dokonce za námi přišla paní ředitelka a postavila se s námi k výrobě a vyráběla s námi.*“

... Nadstandardní přístup sociálního podniku i v oblasti, která se netýká přímo znevýhodnění dotyčné osoby, oceňuje neslyšící matka pětileté dcery „*když mám nemocnou dceru, že mi vycházej vstříc, že to není žádný problém zůstat s ní doma.*“ (R12)

... Komentáře respondentů se vztahují i k osobě vedoucího a spolupracovníků se znevýhodněním. Všichni oceňují své vedoucí jako čestné a charakterní osoby, které se nesnaží je zneužívat nebo dokonce podvést. „*Já myslím, že je vedoucí hodně příjemná, hodná. Když je potřeba, tak vše vysvětlí.*“ (R11). „*Že jsou tady lidi hodní. Vyslechnou vás. Pomůžou. Je to takový klid v duši.*“ (R17)“ (srov. MPSV 2018)

Dalším příkladem dobré praxe sociální práce v sociálním podniku je výňatek z rozhovoru ředitelky LIGA, o. p. s. pro Manuál: Jak založit sociální podnik. Tento sociální podnik provozuje malé technické služby, zabývá se mj. sečením travních porostů, vyžínáním a úpravou křovin, úpravou zahrad atp. Typ znevýhodnění zaměstnanců: Romové, zdravotně postižení, dlouhodobě nezaměstnaní s nízkým vzděláním a praxí, lidé nad 50 let věku.

“*Když jsme teď narazily na téma pracovních poměrů, tak mě napadlo – jsou z hlediska personalistiky spojena se zaměstnáváním Romů nějaká specifika nebo obtížnosti?*”

Z hlediska personálního a mzdového je specifikum naprosto jasné, a to že všichni naši zaměstnanci mají problémy s exekucemi. Zkrátka všichni z nich mají nějaký podobný druh závazků, liší se jen různým stupněm řešitelnosti tohoto problému. Pokud o těchto exekucích víme a pokud se k nim daná osoba určitým způsobem postaví, tak jim většinou dokážeme pomoci. V rámci Ligy funguje poradna, kde poskytujeme poradenské služby v této oblasti jak svým zaměstnancům, tak ostatním, kteří se v podobné situaci ocitli a potřebují pomoci. Mezi lidmi (a tím nemám na mysli jen naše zaměstnance a klienty) se totiž šíří mýtus, že když mají exekuci, tak se jim do práce nevyplatí jít, protože exekutor jim stejně obstaví a zabaví celý plat. Zákon však přesně stanoví podmínky toho, kdy exekutor smí zabavovat a v jaké výši. Takže se osvětou snažíme proti tomuto mýtu bojovat a Romy tím k práci motivovat.

...

Jak pracujete s místní komunitou? Jak ji zapojujete do svých aktivit?

LIGA, o. p. s. provozuje jak sociální podnikání, tak poskytuje i sociální služby, nabízí služby naší pracovní agentury atd., zkrátka se snažíme mít všechny činnosti maximálně provázané, jak jen to jde. Konkrétně u cílové skupiny Romů je ideální, když máte vliv na všechny, od toho nejmladšího až po toho nejstaršího člena rodiny. Když z té rodiny „vytáhnete“ jen jednoho člena a nějak s ním pracujete, ovlivňujete jej, pak ten výsledek není nikdy takový, jako když s danou rodinou pracujete jako s celkem. Tu pomoc, to „správno“, pak od vás dostávají ze všech stran. Správno ve smyslu, proč mají děti chodit do školy, proč se mají učit, proč by měli jít dospělí pracovat a nebýt závislí na dávkách atd. Když se vám toto podaří, výsledek vaší práce je daleko účinnější, efektivnější.

V tomto duchu mě napadá další otázka – jak jste řekla, vaše organizace poskytuje Romům komplexní služby. Potýkáte se se situacemi, kdy musíte řešit rozpor mezi sociálními a ekonomickými cíli organizace?

Určitě. Naši zaměstnanci nejsou „bezproblémoví pracovníci“ a jejich problémy bývají často velmi hluboké a těžké, a s tím musíte počítat již v okamžiku, kdy vám takový člověk do zaměstnání nastupuje. A tady vidíme prostor pro nás – nejen pomoci tyto problémy odstranit nebo jim alespoň od nich částečně ulevit, ale také dokázat, že navzdory těmto problémům má smysl do práce chodit. Např. Romové jsou lidé, kteří velmi ctí své tradice a zvyky v rodině, např. v okamžiku nemoci či úmrtí. V tu chvíli jde

odpovědnost k práci a pracovním povinnostem úplně stranou. Když taková situace nastane, máme pro ni pochopení. Na druhou stranu nechceme dávat prostor k tomu, aby takové situace mohli zneužívat. Jak už jsem řekla, pracujeme s rodinou jako celkem a s tímto typem situací nám pomáhají i naši sociální pracovníci.“ (srov. KURKOVÁ, FRANCOVÁ a BEDNÁRIKOVÁ 2015: 44 - 45)

Také Ergotep - družstvo invalidů (Proseč u Skutče) je příkladem dobré praxe prolínání sociálního podnikání a sociální práce. Družstvo vzniklo v roce 2003 a nyní zaměstnává kolem 120 zdravotně postižených zaměstnanců, kteří zajišťují zpracování backofficeových operací pro ČSOB pomocí technologie Microsoft RPD a komplexní distribuci listovních a balíkových zásilek. Zároveň provozuje dva elektronické obchody, spravuje věrnostní a bodové programy, dále nabízí marketingové služby, webové projekty a logistické služby.

... Sociální práce začíná už při samotném vstupním pohovoru, kdy je se zaměstnancem sestaven individuální plán s důrazem na možnosti jeho dalšího vzdělávání a profesního rozvoje. U každého zaměstnance pak družstvo zohledňuje jeho specifické požadavky na pracovní režim, přestávky v práci (např. diabetici mají častější přestávky na občerstvení, případně aplikaci inzulínu), rehabilitace, speciální pomůcky a další. Zaměstnanci si mohou zvolit délku úvazku, navštěvují tréninkové a vzdělávací programy v rámci zvýšení své kvalifikace a do místa výkonu práce mají možnost dopravit se firemním minibusem. (srov. SVAZ ČESKÝCH A MORAVSKÝCH VÝROBNÍCH DRUŽSTEV 2010: 51)

Dalším příkladem dobré praxe sociálního podnikání s podporou sociální práce je sociální podnik MELIVITA, s. r. o., který byl založen Diecézní charitou ostravsko-opavskou a zabývá se výrobou svačín v rámci projektu Chytrá svačina. Zaměstnává znevýhodněné osoby a při výrobě zohledňuje environmentální aspekty výroby i spotřeby. Hovoří jednatelka společnosti, paní Kateřina Cyrusová.

... „**Říkala jste, že využíváte sociální asistentku právě na podporu, jak dlouho může zaměstnanec tuto sociální službu využívat?**

Po celou dobu, co pracuje. Protože důvody a okolnosti, kvůli kterým se na sociálního asistenta obrací, jsou různé. Ať je to z počátku adaptace na pracovní prostředí, dále kvůli

komunikaci týmu, ať už ze strany pracovníků, tak ze strany mistrové, která je koordinátorem jejich práce.

Sociální asistenty tedy máte v rámci činnosti interní?

Je to pracovník na dohodu a je zaměstnancem Diecézní charity, takže pro nás, pro MELIVITU, je to fakticky externí člověk.

Spolupracujete i s jinými institucemi, které by pomohly řešit například životní situaci zaměstnanců?

Ano, opět máme možnost obrátit se na poradnu Diecézní charity, která podává insolvenční návrhy, takže my si vystačíme v rámci těchto sociálních služeb. Jednak je specializovaná na romskou populaci, přičemž naši zaměstnanci patří k této menšině a jednak oblast jejího působení je insolvence.“ (srov. ISP21/2 2020)

Také ve Sdružení Neratov v Bartošovicích v Orlických horách mají zaměstnanci možnost využít nějaké podpory. Jaká to je, o tom už více Marzena Peťovská - personalistka.

„Mají vaši zaměstnanci možnost nějaké podpory? Respektive využíváte třeba sociální službu?

Ano, jak jsem již řekla, máme Sociální službu-chráněné bydlení. Jedná se o 24 hodinovou službu, která je registrovanou službou, je podporována krajem.

Jak se zaměstnanci řešíte problémy a jejich potřeby?

Jsme sociálním podnikem, podle toho se také ke svým zaměstnancům chováme. Nasloucháme, zjišťujeme, a pokud má kdokoli potřebu se svěřit, není v tom žádný problém. Každý má v rámci činnosti svého klíčového pracovníka, víme tak o jejich problémech a snažíme se jim pomoci. Spolupracujeme s farností, která se také snaží pomoci. Do našich služeb přijíždějí lidé, kteří mají velké finanční problémy. Jsou to lidé s mentálním postižením, o to více jsou lehce manipulovatelní a tak mají opravdu mnohdy veliké problémy, jak existenční, tak finanční. Snažíme se naslouchat, vnímat a pomáhat. Naše služba chráněné bydlení dělá mnoho činností nad rámec svých povinností. Pomáhají lidem například s oddlužením.“ (srov. ISP21/5 2019)

Závěr

Jak již zaznělo v úvodu, cílem mé práce bylo shrnout dosavadní dostupné teoretické znalosti i praktické zkušenosti a uvést důležité aspekty ve vztahu sociální práce a sociálního podnikání, pokusit se nalézt to, co mají kromě přívlastku „sociální“ společné.

Pro teoretická východiska výše uvedeného bylo nutné nejdříve shromáždit a prostudovat dostupnou literaturu, která se vybrané problematice dotýká a provést rešerši jednotlivých zdrojů.

Praktický výzkum jsem do své práce nezahrnula, pouze jsem pročetla rozhovory s lidmi z praxe a shrnula zkušenosti subjektů, které s danou problematikou vztahu sociální práce a sociálního podnikání přišly do kontaktu.

Praktický náhled na celou věc jsem pak měla u svého zaměstnavatele, který v průběhu psaní mé práce shodou okolností transformoval část své společnosti právě na sociální podnik. Zde jsem tudíž mohla sledovat proces přeměny v praxi spolu s jeho výhodami, vhodnými či méně vhodnými postupy a metodami a také s jeho nedostatky a sledovat dopad jak do sociální, tak podnikatelské sféry již zavedené společnosti.

Ze všech prostudovaných zdrojů tedy vyplývá, že sociální podniky, které vznikly transformací z neziskových organizací, poskytujících sociální služby, mají v poskytování „sociálního zázemí“ jasno. Mají ve svých řadách odborníky ze sociální sféry a byť jim třeba chybí obchodní duch a orientace na trhu, dokáží pracovat s lidmi v krizových situacích a počítají s možnými omezeními, která z práce s jakkoliv znevýhodněnými osobami vyplývají.

Naproti tomu nově založené sociální podniky zase mohou stát na základech podnikatelských myšlenek s vizí dosahování zisku, ovšem již bez praxe v sociální sféře. Takže se pak může stát, že management podniku je nemile překvapen překážkami ve vlastní práci zaměstnáváných osob ze znevýhodněné cílové skupiny (např. časté návštěvy zdravotnických zařízení, větší procento nemocnosti, problémy vyplývající ze soužití v určitých komunitách, lokalitách atp.). To vše potom může způsobit častější absenci v práci, tudíž neplnění stanovených (nasmlouvaných) norem, zakázek, objemu práce.

Větší fluktuaci zaměstnanců v sociálním podniku však musíme brát podle sociologa Ladislava Záruby za pozitivní ukazatel. Dobře fungující sociální podniky by měly být jen jakousi přestupnou stanicí pro další zaměstnání na volném trhu práce, proto je kýžena

doba zaměstnání v jednom podniku zhruba čtyři až pět let. Poté by se měl zaměstnanec zapojit do plnohodnotného pracovního života. (srov. ČESKÝ ROZHLAS)

Při správně vedené sociální práci se část z výše uvedených problémů dá zcela jistě eliminovat, ovšem s některými je třeba prostě počítat a ve spolupráci s obchodním oddělením nastavit výrobní program společnosti s přihlédnutím k rozmanité škále zaměstnaných cílových skupin. Ve zkratce řečeno, většinou bude v sociálním podniku daleko menší efektivita a kvalita práce z důvodu zaměstnávání osob s nějakým znevýhodněním než v podniku, působícím na volném trhu práce se zaměstnanci „bez omezení“, kteří jedou na výkon a co největší zisk podniku. Sociální podnikání je však i přesto cesta jak dát lidem ze znevýhodněných skupin nový životní směr pomocí smysluplného zaměstnání, které jim bude motivací a spolu s jejich vůlí a pílí jim pomůže vrátit se nebo vstoupit na volný trh práce.

Dovolím si ukončit svou práci citátem slavného teoretického fyzika. Tento citát dle mého názoru vystihuje postavení osob ze znevýhodněných skupin, odhodlaných otevřít pomyslné dveře chráněného trhu práce a posunout smysl svého života zase o kus dál.

"Uprostřed každého problému se nachází příležitost."

(Albert Einstein)

Seznam použitých zdrojů:

BEDNÁRIKOVÁ, D. a FRANCOVÁ P. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ *Jaké právní formy u nás máme? Jaké jsou jejich výhody a nevýhody?* [online] © 2020 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi>>

ČESKÝ ROZHLAS *Sociální farma na Českolipsku. Negeruje zisk, ale řeší problémy* [online] © 1997-2020 Český rozhlas [cit. 2020-10-18]. Dostupné z WWW: <<https://plus.rozhlas.cz/socialni-farma-na-ceskolipsku-negeruje-zisk-ale-resi-problemy-7446878>>

DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika a sociální podnikání v ČR*. [online] © Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., časopis Fórum sociální politiky 1/2016 [cit. 2021-02-26]. Dostupné z WWW: <<https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-1-2016/?wpdmdl=2444&refresh=6038c1fa0eefb1614332410>>

DOHNALOVÁ, M. et al. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.

DOHNALOVÁ, M. et al. *Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR*. [online] © 2018 TESSEA, z. s. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z WWW: <https://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA_O_STAVU_SOC_PODNIKANI_2018_FINAL2.pdf>

DOŘIČÁKOVÁ, Š. *Vztah sociální práce a sociálního podnikání* [online] © 2014, časopis Sociální práce/Sociální práca [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=896>>

DOŘIČÁKOVÁ, Š. a PASTRŇÁK, R. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-969-1.

DVOŘÁKOVÁ, K. *Finanční zdroje sociálních podniků v České republice*. Praha, 2016. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, Katedra studií občanské společnosti. Vedoucí práce Dohnalová, Marie.

ERGENS, T. *Problematika zaměstnání a práce u lidí se zdravotním postižením*. In *Začleňování osob s tělesným postižením do společenského a pracovního života*. Sborník příspěvků v rámci projektu „Zdravý kraj“. Brno: JMK, 2016.

ERGOTEP, družstvo invalidů *Integrační personalistika* [online] © Ergotep, družstvo invalidů [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.ergotep.cz/cs/onas/historie/integracni-personalistika>>

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR *Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii* [online] © 2017 Evropská unie [cit. 2021-02-24]. Dostupné z WWW: <<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qa-04-17-876-cs-n.pdf>>

ISP21/1 *Je potřeba chápat rozdíl mezi zaměstnavatelem OZP a Integračním sociálním podnikem* [online] © 2018 isp21.cz [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/blogy/je-potreba-chapat-rozdil-mezi-zamestnavatelem-ozp-a-integracnim-socialnim-podnikem-2>>

ISP21/2 *MELIVITA není jenom Chytrá svačina* [online] © 2020 isp21.cz [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/rozhovor/socialni-podnik-melivita-chytra-svacina>>

ISP21/3 *O práci s hendikepovanými: Každý dokážeme být v něčem dobrý, je potřeba k tomu mít vhodné podmínky* [online] © 2019 isp21.cz [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/rozhovor/integrace-hendikep-socialni-sluzba>>

ISP21/4 *Sociální rehabilitace na chráněném trhu práce* [online] © 2018 isp21.cz [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/blogy/socialni-rehabilitace-na-chranenem-trhu-prace>>

ISP21/5 *V Neratově pracujeme s lidmi s hendikepem a je důležité vědět, jak být připraven v každé situaci* [online] © 2019 isp21.cz [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/rozhovor/sdruzeni-neratov-socialni-sluzba-hendikep>>

JUHOVÁ, E. *Aktivní politika zaměstnanosti*. In Začleňování osob s tělesným postižením do společenského a pracovního života. Sborník příspěvků v rámci projektu „Zdravý kraj“. Brno: JMK, 2016

KOMENDOVI, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo. ISBN 978-80-7418-022-4.

KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ *Osoby znevýhodněné na trhu práce* [online] © 2014 MJ Servis [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>>

KURKOVÁ, G., FRANCOVÁ, P. a BEDNÁRIKOVÁ D. *Manuál: Jak založit sociální podnik*. 2. rozšířené vydání. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2015. ISBN 978-80-260-7401-4.

MALÍK HOLASOVÁ, V. *Sociální práce v kontextu sociálního podnikání*. Edited by Vendula Gojová. Vyd. 1. Ostrava: Marionetti press, 2013. ISBN 9788026044628.

MAREŠ, P., RÁKOCZYOVÁ M. a SIROVÁTKA T. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES FSV UK, 2006. ISBN 80-254-5032-5.

MATOUŠEK, O. a KŘIŠŤAN A. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí *Hodnocení sociálního podnikání* [online] 2018 Median, s. r. o. [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/documents/21802/3723788/Hodnocen%C3%AD+dopad%C5%AF+podpory+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podnik%C3%A1n%C3%AD+%E2%80%93+kvalitativn%C3%AD+%C5%A1et%C5%99en%C3%AD+p%C5%99%C3%ADnos%C5%AF+pro+c%C3%ADlovou+skupinu.pdf/63bc86cc-55d1-43eb-a65a-85eb9bfb74dc?t=1544786602780>>

NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ D. a Masarykova univerzita. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

PRÁCE OZP *Jaký je rozdíl mezi chráněným a otevřeným, volným, běžným trhem práce?* [online] © 2020 AV Institut s.r.o. [cit. 2020-10-20]. Dostupné z WWW: <https://www.praceozp.cz/faq/jak-je-rozd-l-mezi-chr-n-n-m-otev-en-m-voln-m-b-n-m-trhem-pr-ce>

PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ, z. s. *Co je sociální práce?* [online] © 2020 [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <http://www.pksp.cz/co_je_socialni_prace.html>

PROCHÁZKOVÁ, L. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

SVAZ ČESKÝCH A MORAVSKÝCH VÝROBNÍCH DRUŽSTEV *Manuál pro přežití sociálního podnikatele* [online] 2010 [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <http://www.scmvd.cz/images/Projekty/Aftercare_soc_podniku/MANUAL_PRO_PREZITI_SOCIALNIHO_PODNIKATELE.pdf>

ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Týn nad Vltavou: Domov Svaté Anežky, o. p. s., 2007. ISBN 978-80-254-0108-8.

TESSEA ČR, z. s./1 *Definice a principy sociálního podniku* [online] © 2020 [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/definice-a-principy-socialniho-podnikani>>

TESSEA ČR, z. s./2 *O nás* [online] © 2020 [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>>

VALENTA, M. a MÜLLER O. *Psychopedie*. Praha: Parta, 2004. ISBN 80-7320-063-5.

VANSOVÁ, B. *Problematika financování sociálního podnikání*. Plzeň, 2017. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

VENCLÍK, M. *Úvod*. In *Začleňování osob s tělesným postižením do společenského a pracovního života*. Sborník příspěvků v rámci projektu „Zdravý kraj“. Brno: JMK, 2016. Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách [online] © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>>

Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti [online] © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-07-29]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

Seznam zkratek

CIP EQUAL	Community Initiative EQUAL – Iniciativa Společenství EQUAL
ČSOB	Československá obchodní banka
ISP	integrační sociální podnik, angl. zkratka WISE
ISP21	portál o integračním sociálním podnikání
Microsoft RPD	proprietární síťový protokol firmy Microsoft
NAPSI	Národní akční plán sociálního začleňování
NASW	The National Association of Social Workers (Národní asociace sociálních pracovníků)
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
P3	P3 – People, Planet, Profit, o. p. s.
R5 – R17	respondent č. 5 – 17
SONS ČR	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky
TESSEA	Tematická síť pro sociální ekonomiku
WISE	Work Integration Social Enterprise – podnik pro sociální integraci osob na trh práce
WHO	World Health Organization – Světová zdravotnická organizace
ZPS	změněná pracovní schopnost

Abstrakt

SKALÁKOVÁ, P. *Sociální práce v kontextu sociálního podnikání*. České Budějovice 2021. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek, PhD.

Klíčová slova: sociální práce, sociální podnikání, sociální vyloučení, osoby se zdravotním postižením, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, integrační sociální podnik, integrační personalistika, trh práce, chráněný trh práce, pracovní uplatnění, začlenění

Práce se zabývá vztahem sociální práce a sociálního podnikání jako jedné z možností pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Přehledně shrnuje dosavadní poznatky o jejich souvislostech, dostupné teoretické znalosti i praktické zkušenosti z této oblasti a uvádí důležité aspekty kontextu sociální práce a sociálního podnikání. Nastihuje možnosti, které mohou jednotlivé činnosti přinést jedna druhé a hledá, v čem si mohou být navzájem prospěšné. Hodnotí důležitost sociální práce pro sektor sociálního podnikání a snaží se nalézt jejich společného jmenovatele zodpovězením následujících otázek: Jaký je vlastně vztah mezi sociální prací a sociálním podnikáním? Je vůbec sociální práce pro sociální podnik také důležitá? Dá se sociálně podnikat i bez návaznosti na sociální práci?

Abstract

Social work in the context of social entrepreneurship

Key words: social work, social entrepreneurship, social exclusion, people with disabilities, employment of people with disabilities, Work Integration Social Enterprise, work integration human resources management, labor market, sheltered labor market, employment, integration

This work deals with the relationship between social work and social entrepreneurship as one of the employment opportunities for people with disabilities. It clearly summarizes the existing knowledge about their context, available theoretical knowledge and practical experience in this area and lists important aspects of the context of social work and social entrepreneurship. It outlines the possibilities that individual activities can bring to each other and looks for things that can be mutually beneficial. It assesses the importance of social work for the social entrepreneurship sector and tries to find their common denominator by answering the following questions: What is the relationship between social work and social entrepreneurship? Is social work also important for a social enterprise? Is possible to do business socially with any connection to social work?