

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Nové trendy v podnikání - Sociální podnik

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Veronika BULÍKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA

Znojmo, 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Nové trendy v podnikání – sociální podnik vypracovala samostatně pod vedení Ing. Mirky Wildmannové, Ph.D., MBA. Všechny použité zdroje byly očitovány a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 30. dubna 2015

Veronika BULÍKOVÁ

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Mirce Wildmannové, Ph.D., MBA za čas, který mi věnovala, za vstřícný přístup a za poskytnuté rady, kterými mi přispěla při zpracování této bakalářské práce. Poděkování patří i paní Bc. Lence Šebelové ze sociálního podniku Coworking Services s. r. o. a zároveň paní Ing. Evě Kosecové ze sociálního podniku SIMEVA s. r. o. Děkuji za jejich důvěru, trpělivost a ochotu spolupracovat na této bakalářské práci. V neposlední řadě patří poděkování i mé rodině, která mi byla velkou oporou po celou dobu studia i při zpracování bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Veronika BULÍKOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Nové trendy v podnikání - sociální podnik
Název (v angličtině)	New business trends - a social company

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je zhodnotit současné pojetí sociální ekonomiky a sociálního podnikání. Dále zanalyzovat vývoj a současný stav sociálních podniků v České republice, popř. v zahraničí. Dílčím cílem je zodpovězení otázky, zda jsou sociální podniky udržitelné do budoucnosti a zda to není pouze trend 21. století.

Postup práce:

1. Teoretická část: sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, financování, právní formy, historický kontext
2. Praktická část: prvky sociálního podnikání ve vybraných firmách
3. Zhodnocení, výhody a nevýhody sociálního podnikání, ekonomicko-sociální souvislosti sociálního podnikání

Metody: deskripce odborné literatury, sběr dat, syntéza a komparace zjištěných dat.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. BRDEK, V., JÍROVÁ, H., KREBS, V. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.
2. DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika, sociální podnikání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 131 s. ISBN 978-807-3572-693.
3. HUNČOVÁ, M. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. 181 s. ISBN 978-80-7044-946-2.
4. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2014

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2015




Veronika BULÍKOVÁ
student


Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Dušan DOBROVODSKÝ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce na téma Nové trendy v podnikání – sociální podnik představuje bližší seznámení se sociální ekonomikou a sociálním podnikáním. V současné době není tento pojem ve společnosti zcela objasněný a všemi pochopený, proto se tato práce zaměří na vysvětlení klíčových pojmů souvisejících se sociálním podnikáním. Na tuto teoretickou stránku navazuje praktická část, kde budou představeny dva podniky, na nichž budou názorně ukázány prvky sociálního podnikání. Pro získání informací do praktické části a byl proveden kvalitativní rozhovor s vedením podniku. V závěru práce bude provedena komparace zjištěných dat. Tato bakalářská práce přispívá k rozšíření znalostí o sociálních podnicích a uvědomění si propojenosti sociálních podniků a klasických podniků. Dílčím cílem práce je zamyšlení se nad otázkou: Jsou sociální podniky udržitelné do budoucnosti, není to pouze trend 21. stol.?

Klíčová slova

Sociální podnikání, sociální ekonomika, cílové skupiny sociální ekonomiky, financování sociálního podnikání

Abstract

The bachelor thesis on the topic of New trends in enterprise – a social enterprise presents social economics and social enterprise in detail. Nowadays this term is not completely clear and generally understood; therefore this thesis focuses on the explanation of the key expressions relevant to social enterprise. The theoretical part is followed by the practical one, where two companies are presented and on their example the social enterprise elements are demonstrated. To get the questions for the practical part was conducted qualitative conversation with the leaders of the company. In the conclusion of the thesis a comparison of the obtained data is carried out. The bachelor thesis contributes to knowledge extension about social enterprise and to the awareness of links between social and traditional private companies. A partial objective of the thesis is pondering a question: Are social enterprises sustainable into the future or are they only a trend of the 21st century?

Key words

Social enterprise, social economics, target groups of social economics, social enterprise financing

Obsah

1 ÚVOD.....	9
2 CÍL A METODIKA.....	10
3 TEORETICKÁ ČÁST	11
3. 1 Sociální ekonomika.....	11
3. 1. 1 Třetí sektor.....	11
3. 1. 2 Definice sociální ekonomiky	13
3. 1. 3 Historie.....	14
3. 1. 4 Charta sociální ekonomiky	15
3. 1. 5 Sociální ekonomika ve vybraných zemích EU	15
3. 1. 6 Cílové skupiny sociální ekonomiky.....	17
3. 2 Sociální podnikání	18
3. 2. 1 Sociální podnikání	18
3. 2. 2 Sociální podnik	19
3. 2. 2. 1 Sociální podnikatel	20
3. 2. 3 Koncept trojího prospěchu.....	20
3. 2. 4 Právní formy sociální podniků.....	21
3. 2. 5 Legislativa.....	24
3. 2. 6 Aktéři ovlivňující činnosti sociálního podniku.....	26
3. 2. 7 Financování sociálního podnikání	27
3. 2. 8 Výsledky šetření v ČR	30
3. 3 SHRUTÍ.....	31
4 PRAKTICKÁ ČÁST	33
4. 1 Coworking Services s. r. o.	34
4. 1. 1 Kvalitativní rozhovor	35
4. 1. 2 Představení sociálního podniku Coworking Services s. r. o.	40
4. 1. 3 Cílové skupiny	42
4. 1. 4 Legislativa.....	44

4. 1. 5 Možná rizika pro podnik.....	44
4. 1. 6 Ekonomická stránka podniku.....	44
4. 1. 7 Marketing sociálního podniku	46
4. 2 SIMEVA s. r. o.	46
4. 2. 1 Kvalitativní rozhovor	46
4. 2. 2 Představení sociálního podniku SIMEVA s. r. o.	51
4. 2. 3 Cílové skupiny	52
4. 2. 4 Legislativa.....	56
4. 2. 5 Možná rizika pro podnik.....	57
4. 2. 6 Ekonomická stránka podniku.....	58
4. 2. 7 Marketing sociálního podniku	58
4. 3 Komparace zjištěných dat.....	59
4. 4 Vyhodnocení aktérů v sociálním podnikání	60
4. 5 Je sociální podnikání udržitelné do budoucnosti nebo je pouze trendem 21. století?.....	65
5 ZÁVĚR.....	71
6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	73
6. 1 Knižní zdroje.....	73
6. 2 Elektronické zdroje	74
6. 3 Legislativa.....	79
7 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK	81
8 SEZNAM PŘÍLOH.....	81
9 PŘÍLOHY	82

1 ÚVOD

V české republice je možné stále více se setkávat s pojmem sociální ekonomika a zároveň je stále větší nutnost věnovat se sociálnímu podnikání. To představuje obrovskou možnost, jak se začít vypořádávat s problémy současné doby. Tímto velkým problémem je rostoucí nezaměstnanost, stárnutí populace či zaměstnávání handicapovaných občanů. Sociální ekonomika je důležitý nástroj pro odstranění nedostatků, které trh nedokáže řešit a zároveň se snaží odbourávat problémy oblasti, v níž působí. Narůstající tlak na trh a na finanční zdroje vyvolává potřebu věnovat se druhé straně, a to znevýhodněným osobám. Tato znevýhodněná skupina zahrnuje několik možných skupin lidí, kteří mohou jen stěží získat dlouhodobé pracovní uplatnění. V blízké budoucnosti je možné předpokládat nárůst počtu osob z cílových skupin, např. osoby v postproduktivním věku či studenti bez praxe. Sociální podnik je důležitý v tom, že prvotně nabízí pracovní místo pro znevýhodněné skupiny. Současně s pracovním uplatněním tyto cílové skupiny získají důležitý podnět, že jsou schopni pracovat, mít důvěru u zaměstnavatele a samozřejmě jim dodá někdy ztracenou sebedůvěru. V pracovním kolektivu tyto znevýhodněné skupiny navazují nové vztahy a přátelství, což jsou velmi zásadní kroky v životě těchto občanů. Velmi důležitá oblast týkající se sociálního podnikání je dotační politika. Dotační politika je v roli převážně Evropské unie a z velké části Úřadu práce ČR.

Pojmy sociální ekonomika, sociální podnikání a sociální podnikatel se budou během několika let dostávat do reality a do povědomí lidí. Sociální podnikání stále ještě hledá své ukotvení, jak ve výkladu jednotného pojmu, tak samotné ukotvení v české legislativě. Jedná se o stále rozvíjející se pojem. Tomuto tématu se věnuje mnoho autorů. V práci jsou zmíněni odborníci věnující se této problematice, za které je možné považovat Marii Dohnalovou a Magdalénu Hunčovou.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení současného pojetí sociálního podnikání. Dalším cílem je uplatnění prvků sociálního podniku na konkrétních sociálních podnicích. Dílčí cílem je zodpovězení otázky, zda jsou sociální podniky udržitelné do budoucnosti a není to pouze trend 21. století.

2 CÍL A METODIKA

Cílem práce je zhodnotit současné pojetí sociálního podnikání jak z pohledu praxe tak teorie. Dále zanalyzovat vývoj a nynější stav sociálních podniků.

Teoretická část se soustřeďuje na vysvětlení pojmů sociální ekonomika, sociální podnikání a sociální podnik. Uvedeno je financování sociálních subjektů, dále např. možné právní formy pro sociální podnikání a samotný historický kontext. V praktické části je provedeno uplatnění prvků sociálního podnikání na vybraných firmách. U každého sociálního podniku byl proveden strukturovaný rozhovor s vedením podniku. Rozhovor je směřován na vnímání sociálního podniku obecně a zároveň položení otázek týkajících se přímo uvedeného podniku. Dále v praktické části budou přiblíženy podniky se zaměřením na sociální aspekty, cílové skupiny, financování apod. Dílčím cílem této práce je zodpovězení otázky, zda jsou sociální podniky udržitelné do budoucnosti či to není pouze trend 21. století.

Za metody využití v této práci lze zmínit deskripci obdobné literatury, sběr dat a následná komparace zjištěných dat.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Obsahem teoretické části je seznámení s pojmem sociální ekonomika a zároveň historie sociální ekonomiky. Sociální ekonomika je taktéž okrajově nastíněna ve vybraných zemích Evropské unie. Dalším klíčovým pojmem této bakalářské práce je sociální podnikání a jeho možné právní formy. V neposlední řadě jsou uvedeni aktéři, jež nějakým způsobem ovlivňují sociální podnikání. Taktéž je uvedeno možné financování sociálních podniků, které je ve většině případů vícedrožové. Poslední oblast teoretické části představují dvě dotazníková šetření, které provedla společnost P3.

3. 1 Sociální ekonomika

3. 1. 1 Třetí sektor

Na začátku bakalářské práce, ještě před samotným definováním pojmu sociální ekonomika je důležité upřesnit si a přiblížit si schéma národního hospodářství jako celku. Na základě toho bude možné lepší pochopení sociální ekonomiky.

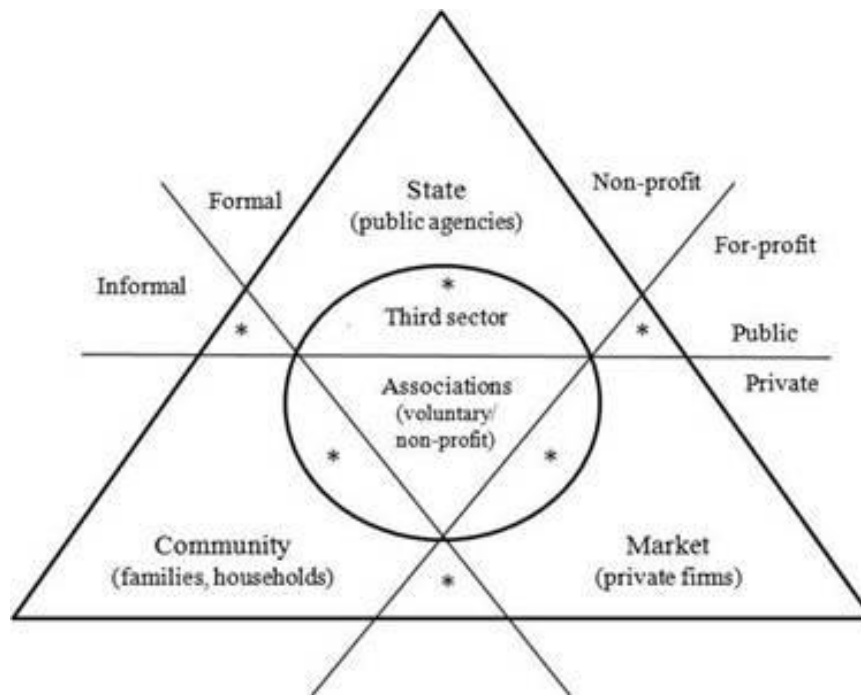
Třetí sektor bývá rovněž nahrazován pojmy sociální ekonomika, občanský sektor, neziskový sektor nebo dobrovolnický sektor. Subjekty třetího sektoru se odlišují tím, že jejich činnost nespočívá pouze ve vykonávání ekonomických aktivit za účelem dosažení zisku. Lidé dobrovolně zakládají společnosti, které ve svých aktivitách propojují prospěšné cíle, sociální a ekonomické záměry.

Subjekty mají velmi výjimečnou a nezbytnou úlohu v místních podmínkách, neboť reagují na problémy a potřeby občanů. (Dohnalová, 2013, s. 13-14)

Třetí sektor je možné chápat jako oblast institucí, organizací a jedinců stojících v prostoru mezi rodinou, státem a trhem. Zde se mohou lidé dobrovolně sdružovat a prosazovat své společné zájmy. (Dohnalová, 2006, s. 17,31)

Výše použitou definici přehledně a jasně nastiňuje obrázek č. 1: Národní hospodářství. Autorem schématu je švédský ekonom Viktor Pestoff – velmi známý Pestoffův model trojúhelníku blahobytu.

Obrázek č. 1 Národní hospodářství



Zdroj: Evers, Laville, 2004, s. 17

Národní hospodářství můžeme členit na ziskový a neziskový sektor. Neziskový sektor se dále dělí na sektor soukromý, veřejný a sektor domácnosti. Samozřejmostí je vzájemné působení mezi těmito subjekty navzájem. (Tetřevová, 2008, s. 32-34)

Občanský sektor zahrnuje organizace, které mají své typické charakteristiky. Ty jsou obsahem definice Lestera M. Salamona a Helmuta K. Anheira z 90. let. Subjekt nebo organizace musí splňovat 5 znaků, proto aby mohla být řazena mezi organizace občanského sektoru:

- organizovanost: právnické osoby,
- soukromý charakter a nezávislost na zisku,
- samosprávnost, jelikož organizace není řízena jinou organizací. Je schopna spravovat se sama,
- dobrovolnost, jelikož společnosti vytváří činnosti za spoluúčasti dobrovolníků,
- zásada nerozdělování zisku. Organizace si nerozdělí zisk mezi své členy, avšak ho reinvestuje pro naplnění svého poslání. (Dohnalová, 2013, s. 20)

3. 1. 2 Definice sociální ekonomiky

O interpretaci samotného pojmu sociální ekonomika se už snaží mnoho let spousta odborníků. Vojtěch Krebs (2005, s. 21-22) uvádí, že názor každého souvisí s vnímáním samotného pojmu sociální. Ten můžeme vnímat ze třech hledisek:

- „v nejširším slova smyslu, tj. sociální jako společenský,
- v užším slova smyslu, tj. sociální jako aktivity bezprostředně směřující ke zdokonalování životní podmínky lidí,
- v nejužším slova smyslu, tj. ve smyslu řešení nepříznivých nouzových sociálních situací.“

Pro pochopení a přiblížení pojmu sociální ekonomika byla vybrána definice Marie Dohnalové, která při definování uplatňuje zejména dva přístupy. První přístup uvádí právně – institucionální, jež identifikuje právní formy subjektů vystupujících v sociální ekonomice. Druhým přístupem je normativní přístup zaměřující se na určení charakteristických rysů subjektů sociální ekonomiky. Tyto subjekty sdílejí hodnoty definované v principech Charty sociální ekonomiky. V tomto přístupu je typické propojení ekonomické činnosti se sociálními nebo environmentálními cíli a používání postupů či metod práce, které mají sociální přínos. (Dohnalová, 2013, s. 27)

Velmi zajímavou interpretaci uvádí Magdaléna Hunčová (2007, s. 15-16), kde proti sobě staví vždy myšlenku sociální ekonomiky a ekonomiky tržní: sociální ekonomiku lze chápat jako ekonomiku „s lidmi pro lid“ k odlišení od ekonomiky „pro trh.“ V pojetí ekonomiky sociotvorné je ekonomikou, kde „sdružená práce zaměstnává a demokraticky ovládá kapitál“, na rozdíl od „kapitálu zaměstnávajícího a ovládajícího práci.“

V současné době existuje mnoho definic, myšlenek a výkladů tohoto pojmu. V žádné dostupné literatuře není pojem jednoznačně definován. Každý odborník představuje pojem zcela jiným vyjádřením, avšak základní konsensus je u všech výkladů.

3. 1. 3 Historie

Za kolébku sociální ekonomiky lze považovat Francii. Pojem sociální ekonomika se v literatuře objevil zřejmě v roce 1830. Francouzský ekonom Charles Dunoyer poprvé publikoval tento pojem v publikaci Nové pojednání o sociální ekonomii, v němž se zasazoval o morální pojetí ekonomie. (Monzón, Chaves, 2012)

Obecně lze uvést, že prvopočátky se mohou datovat od vzniku družstev, které vznikly přibližně od poloviny 19. století. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 9)

Zde je nutné zmínit historický kontext i samotného sociálního podnikání. Při ohledu do minulosti, lze za průkopníky sociální podnikání uvést Billa Draytona, jež založil organizaci Ashoka. Vznik organizace můžeme řadit do 80. let 20. Ashoka je samozřejmě největší sítí sociálních podnikatelů. V této síti je evidováno 3000 „Ašoků“ ze 70 zemí. (ashoka)

Ve druhé polovině 19. století prodělala sociální ekonomie zásadní obrat vlivem dvou velkých ekonomů, a to Johna Stuarta Milla a Leona Walrase. John Stuart Mill se ve své práci s názvem Zásady politické ekonomie věnuje výhodám a nedostatkům zaměstnaneckých družstev a zároveň vyzval k podpoře takového typu podniku, jež se pojí s ekonomickými a morálními přínosy. Leon Walras ve své práci Studie sociální ekonomiky – teorie rozdělení společenského bohatství uvádí sociální ekonomiku jako součást ekonomie a oblasti hospodářské činnosti, která se hojně rozšířila v družstvech, vzájemných společnostech a sdružení, jak je známe dnes. (Monzón, Chaves, 2012)

V první třetině 20. století zaujala sociální ekonomika velmi významné místo. V průběhu 20. a 30. let 20. století svět zasáhla velká hospodářská krize, která právě úlohu těchto družstev velmi posílila. V průběhu 2. sv. války a po roce 1948 byla přerušena tradice sociální ekonomiky. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 9) V zemích střední a východní Evropy, v té době napojené na sovětský systém, nebyl ponechán žádný prostor pro subjekty sociální ekonomiky.

Pro Evropu v letech 1945 – 1975 byl typický především soukromý kapitalistický sektor a veřejný sektor. Tento model se stal základem sociálního státu, který řešil rozpoznání selhání trhu a nasadil balíček opatření jako například přerozdělení příjmů, přidělování prostředků a proticyklické politiky. Ve 20. století přišli čeští ekonomové s rozmanitými přístupy, jež na první místo nekladly pouze dosažení zisku.

Teprve v poslední čtvrtině 20. století došlo v některých částech Evropy k obnovení zájmu o organizace sociální ekonomiky. Samotný zájem o opětovné probuzení sociální ekonomiky pramenil ze skutečnosti, že tržní ekonomiky obtížně nacházely řešení problémů. Závažnými problémy se stala rozsáhlá dlouhodobá nezaměstnanost, sociální vyloučení, zdraví, vzdělání a udržitelný růst. (Monzón, Chaves, 2012)

3. 1. 4 Charta sociální ekonomiky

V roce 1980 byla Národní radou pro vztahy mezi vzájemnými společnostmi, družstvy a asociacemi vydána Charta sociální ekonomiky. Ta definuje sociální ekonomiku jako: „skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a společnost.“ (Dohnalová a kol., 2009, s. 13)

Hlavní hodnoty uvedené v Chartě sociální ekonomiky:

- prosazování demokratického principu,
 - rozhodování stojí na principu jeden člověk – jeden hlas,
 - členové jsou svobodně zapojeni v organizaci,
 - vztahy se posilují pomocí vzdělávání a informovanosti,
 - právo na rozvoj subjektu,
 - právo na přebytek - ten však nesmí být použit ve prospěch osob společnosti.
- (Syrůvková, 2010, s. 12,13)

3. 1. 5 Sociální ekonomika ve vybraných zemích EU

Při definování subjektů sociální ekonomiky v České republice musí být samozřejmě také bráno v potaz odlišnost subjektů a jejich činnost v každé zemi.

Francie

Jak už bylo uvedeno v části zabývající se historií sociální ekonomiky, má sociální ekonomika ve Francii mnoholetou tradici. Solidární ekonomika má za úkol nabízet produkty či služby a zároveň uplatňovat solidaritu.

Ve Francii jsou subjekty sociální ekonomiky následující: družstva, vzájemné společnosti typu mutuelles¹, asociace a nadace.

Ve Francii mají subjekty možnost získat finanční zdroje prodejem výrobků či služeb. Mají možnost získat členské příspěvky, dary, daňové úlevy či státní pomoc s přesným účelem využití. Samozřejmostí je nejčastější získání finančního obnosu z prodeje svých výrobků, což představuje významnou část rozpočtu subjektu. V poslední době zaznamenaly rozkvět i tzv. mikro půjčky² jako nový způsob financování. (Dohnalová, 2007, s. 18-21)

Itálie

„Sociální ekonomika je důležitým zdrojem podnikání a pracovních míst v regionech, kde to pro tradiční podnikatelské struktury není zajímavé, zejména pro možné nízké zisky.“ Mezi subjekty se řadí družstva, asociace, nadace a onlus³ organizace. (Dohnalová, 2006, s. 48)

Legislativně upravuje družstvo zákon č. 381/1991 o sociálních družstvech. Zde je družstvo rozděleno na dva typy: typ A a B. Typ A funguje jako komerční podnik. Typ B začleňuje znevýhodněné osoby.

„Dále byl v Itálii přijat zákon č. 118/2005 o sociálních podnicích, který z právního hlediska vymezil další právní formy sociálních podniků (mimo sociální družstvo). Tento zákon o sociálních podnicích vymezuje sociální podnik ne přímo jako určitou danou právní formu, ale výčtem pěti podmínek, jež musí splňovat. Jsou jimi: formální zřízení, soukromý charakter právnické osoby, nerozdělování zisku, demokratičnosti v řízení a přítomnost dobrovolné práce.“ (Haverová)

¹ Mutuelle = „pojem „vzájemnost“ (=mutuelle) zdůrazňuje sociální povahu a společnou činnost členů skupiny. To je možné definovat jako nevýdělečné samostatné sdružení založené na solidaritě a demokratickém zapojení, jehož cílem je především prostřednictvím příspěvků svých členů zlepšovat přístup těchto členů a jejich rodiny ke kvalitním zdravotnickým službám a poskytovat zabezpečení a vzájemnou pomoc.“ (linguae, ©2015)

² Mikropůjčky/ mikroúvěry bývají poskytovány především menším institucím, tzv. credit unions. V Evropské unii se za mikropůjčky považují úvěry do výše 25. 000,- EUR. V České republice nejsou doposud nabízeny, jen minimální výjimky, př. mini úvěry České spořitelny do 150 000,- Kč. (Jetmar, 2010, s. 9)

³ Onlus = volně přeloženo jako neziskové organizace společensky prospěšné. Jsou to neziskové organizace pro sociální cíle. Působí od roku 1997 a zatím nebyly ukotveny v občanském právu. (Haverová)

Německo

Samotný třetí sektor se v Německu začal formulovat po 2. světové válce. Právě v polovině 80. let nastal vzrůstající počet nezaměstnaných. Ze strany odborů a ze strany trhu pak vznikaly podněty pro rozšíření počtu pracovních míst. Podstatou německé sociální politiky se stal hlavní princip subsidiarity a princip samosprávy.

Subjekty v Německé sociální ekonomice jsou družstva, sdružení nebo obchodní sdružení veřejné péče. (Dohnalová, 2010, s. 53,54)

Velká Británie

Subjekty sociální ekonomiky ve Velké Británii představují družstva, dobročinné asociace, neformální organizace a nadace. Zároveň se připravuje nová právní úprava charitativní integrované organizace. V roce 2005 byla navrhována další nová forma, a to společnosti s komunitním zájmem. „Společnosti by se zodpovídaly nezávislému kontrolorovi za svůj přínos komunitě a způsoby, kterými zapojují zainteresované skupiny do svých aktivit.“ Financování je typické jako u jiných zemí. Subjekty jsou financovány z ekonomických činností, díky svému zisku mohou být soběstačné. Dalším způsobem jsou dotace. (Dohnalová, 2007, s. 28-31)

Švédsko

Ve Švédsku mají nejsilnější postavení sociálně výrobní družstva. První družstvo bylo založeno v roce 1986. Financování ve Švédsku je také vícezdrojové, a to místními úřady, které především financují podíl počátečních nákladů. Dále městské dotace, dotace na mzdy (50-80 % mzdových nákladů), dotace na zaměstnance. Velmi důležitý a efektivní způsob podpory jsou veřejné zakázky. (Beck, 2010, s. 48-51)

3. 1. 6 Cílové skupiny sociální ekonomiky

V tomto případě následuje položení otázky: „Jaké podněty dávají důležitost a vzrůstající význam sociální ekonomice?“

Na prvním místě je nutné uvést aktuální problém současnosti, a to rostoucí počet obyvatel v postproduktivním věku. Do tohoto problému spadají i lidé v předdůchodovém věku. Mezi další podněty lze uvést stěhování a migrační procesy. Ve městech vznikají obydlované osady zahraničními lidmi.

Tito cizinci se samozřejmě těžko začleňují do společnosti. Zvyšování počtu nezaměstnaných, a to i s vysokoškolským vzděláním, kteří nemohou najít uplatnění na trhu práce. Často tito studenti nemají požadovanou praxi. Na druhé straně lidé s nízkým vzděláním. (Dohnalová, 2013, s. 18) Mezi cílové skupiny se také zahrnují: občané se zdravotním postižením, matky s malými dětmi, mladí lidé. Velkou skupinu tvoří lidé bez běžného a sociálního zázemí, např. po návratu z výkonu trestu, bezdomovci, mladiství z dětských domovů, lidé po návratu z psychiatrické léčebny. V neposlední řadě je nutné zmínit i občany z venkova či měst, které nízké příjmy vedou do chronické chudoby. (Vanický, Truhlářová, 2006, s. 15,16) Problém sociálního začleňování je v kompetenci ministerstva práce a sociálních věcí. Do jeho působnosti spadá právě pomoc lidem, kteří potřebují zvláštní pomoc. Zabýváním se sociálního začleňování je právě zabránění sociálnímu vyloučení obyvatelstva.⁴ (MPSV)

3. 2 Sociální podnikání

3. 2. 1 Sociální podnikání

Pro úplný začátek je důležité si vydefinovat pojem podnikání dle zákona. Tento pojem je vysvětlen v občanském zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., § 420 a definuje pojem podnikání jako: „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“ (portál veřejné správy, ©2014)

Pojem sociální ekonomika se začal objevovat v 30. letech 19. století, avšak samotný pojem sociální podnikání má mnohem mladší kořeny. V minulosti pojem sociální podnikání a sociální podnik byly téměř neznámé. Nicméně se tento pojem v současné době stává známějším a jeho popularita je na vzestupu. (Dohnalová, 2013, s. 45)

⁴ Je nutné podpořit tyto znevýhodněné osoby, avšak je nutné brát v potaz i druhou stránku poskytování finančních podpor. Velká sociální ochrana může z finančního hlediska způsobit enormní náklady a vést k oslabování odpovědnosti za vlastní aktivitu a zvětšovat okruh sociálně závislých lidí. (Brdek, Jírová, Krebs, 2002, s.13)

Definicí sociálního podnikání se zabývá i Christine K. Volkmann a kol. Ve své knize *Social Entrepreneurship and Social Business* uvádí, že až do dnešního dne není možné najít jednotnou definici tohoto pojmu. Různé definice sahají od velmi úzkého k velmi širokému pochopení.

Sociální podnikání je zde popisováno jako příležitost pro sociální změny, spíše než zaměření na zisk v tradičním slova smyslu. Sociální podnikání se vztahuje na zvýšení objemu prostředků, které se zaměřují na sociální problémy. (Volkmann, Tokarski a Ernst, 2012, s. 6) Tato definice je odvoditelná už ve zmíněném chápání samotné sociální ekonomiky.

V roce 2008 Bill Gates hovořil na Světovém ekonomickém fóru v Davos. Uvedl názor, že pokud se první dekádě 21. století podaří zajistit určité přístupy či způsoby, které splňují potřeby chudých, potom byl nalezen způsob jak snížit chudobu ve světě. (Volkmann, Tokarski a Ernst, 2012, s. 6,12)

Linecká výzva uvádí dobré důvody pro doporučení sociálních podniků. Uvádí, že sociální podniky stojí na trhu jako doplněk pro podniky produkující zisk. V posledních letech lidé pracovali ve firmách hlavního proudu. Jenže takové zaměstnávání je nerealistické do budoucna. V dnešním světě jsou kladeny vysoké nároky a vysoký tlak na vyšší produktivitu. To samozřejmě přináší problém zaměstnávání znevýhodněných lidí. Častou nejistotou je zároveň krátkodobé zaměstnání těchto osob, a nejistoty, které provází jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. (Platforma sociálních firem, 2007)

3. 2. 2 Sociální podnik

Sociální podnik, zmíněný v knize *Social Business*, odkazuje na model ekonoma Muhammada Yunuse jež uvedl sedm principů sociálního podniku:

- Obchodním cílem je překonat chudobu nebo jiné problémy, které ohrožují společnost.
- Finanční a ekonomická udržitelnost.
- Investorům se vrátí pouze jejich investovaná částka. Žádné dividendy se nevyplácí.
- Je-li výši investic splacena, společnosti pak zisk zůstane pro rozšíření a zlepšení firmy.

- Šetrnost vůči životnímu prostředí.
- Pracovní síly dostanou mzdy s lepšími pracovními podmínkami.
- Poslední a důležitý odkaz říká: dělej to s radostí! (Yunus, 2014, s. 4)

Každé podnikání se vyznačuje svými pravidly, která musí plnit. Standardy sociální firmy se dají rozdělit do třech pilířů: I. Podnikání, II. Zaměstnávání, III. Podpora. Každému pilíři náleží 4 standardy. (platforma sociálních firem, 2007) Všechny 12 standardů sociálního podniku jsou uvedené v příloze č. 1.

3. 2. 2. 1 Sociální podnikatel

Pro definování pojmu sociální podnikatel bylo vybráno pojetí Petra Mészároše. „Sociální podnikatelé nejsou žádnou tajemnou kastou. Pečují o „zdraví“ a rozvoj svých firem a pozorně zvažují rizika svého podnikání stejně jako všichni ostatní. Proplouvají bouřlivými vodami otevřeného a mnohdy agresivního trhu. Sociální podnikatelé vnímají svět s otevřenou myslí a jednají otevřeným srdcem. Vnímají nenaplněné potřeby lidí, kterým osud nepřál ve stejné míře jako těm zdravým či šťastným. Ve slabých stránkách a problémech své komunity spatřují především výzvu k akci. Ať již umožňují ohroženým skupinám vstup na otevřený trh práce, podporují cíle ekologické udržitelnosti nebo dávají peníze na podporu místních talentů, vždy jednají ve prospěch své komunity – ožívují, co bylo zanedbáno.“ (Mészáros, 2008, s. 8)

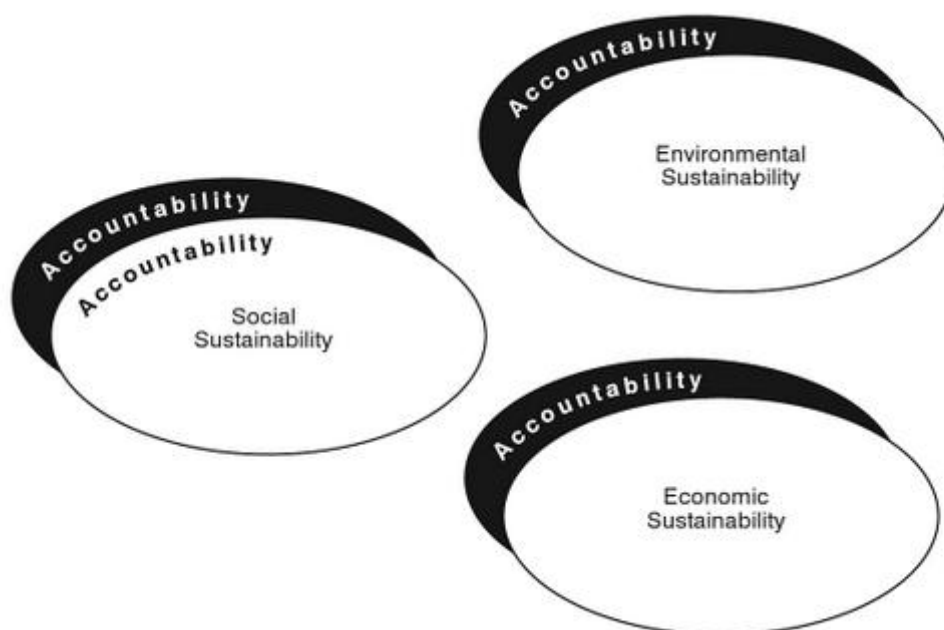
3. 2. 3 Koncept trojího prospěchu

Pojetí Triple bottom line bylo poprvé vytvořeno v roce 1994, jehož tvůrce byl John Elkington. Rozdělil tři linie pro firmy: jedním z nich je výkaz zisků a ztrát, druhou linii tvoří lidé a třetí linii planeta. Triple bottom line se tedy skládá ze tří P: profit, people, planet.⁵ (The economist, ©2015) Koncept trojího prospěchu znázorňuje obrázek níže.

⁵Mnoho let bylo obchodní prioritou snižovat náklady, proto se výroba a služby převáděly do „nízkonákladových“ zemí. Typickým příkladem je Čína, Indie, Brazílie. Jednalo se například o takové věci jako těžba dřeva v povodí Amazonky, nadměrné využívání uhlovodíků a vykořisťování levné pracovní síly.

Toto jednání povzbudilo také růst Fairtrade, který dává svou značku na výrobky, které jsou vyráběny ekologicky a sociálně spravedlivým způsobem. (The economist, ©2015)

Obrázek č. 2 Triple bottom line



Zdroj: Henriques, Richardson, 2004, s. 29

Sociální prospěch se vztahuje k zapojení všech pracovníků do řízení. Ekonomický prospěch souvisí se ziskem, který je užíván k vlastnímu rozvoji. Environmentální prospěch je důležitý pro obec či regiony. Využívají se především místní zdroje, které mohou být materiální nebo lidské. Firmy spolupracují s místní samosprávou, uspokojují místní potřeby apod. (Dohnalová, 2012, s. 32) Je možné považovat tento trojí prospěch za vodítko, jak by měl sociální podnik v České republice fungovat. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 17)

3. 2. 4 Právní formy sociální podniků

V listopadu 2000 byla zřízena Evropská stálá konference družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací, pod zkratkou CEP – CMAF. V lednu 2008 CEP – CMAF změnila svůj název na Sociální ekonomika Evropy. Sociální ekonomika EUROPE je reprezentativní instituce na úrovni Evropské unie pro sociální ekonomiku. (Evropská komise)

Magdalena Hunčová zmiňuje definici Anheiera (2005), který vymezuje subjekty sociální ekonomiky, jako organizované, tj. institucionalizované ke své existenci. Subjekty musí být zásadně privátní, nikoli státní.

Subjekty jsou samosprávné, s čímž se pojí schopnost ovládat si svá aktiva. K tomuto musí mít vlastní interní zdroje. Vládní prvek může být v této situaci přítomen, avšak nemůže narušovat samosprávnost dané organizace. Existuje dobrovolnost účasti ve smyslu založení a samotné účasti dobrovolníků. V neposlední řadě u subjektů musí existovat nezisková distribuce. Subjekt sociální ekonomiky samozřejmě zisk může vykazovat, avšak musí být použit zpět pro účely organizace. (Hunčová a kol., 2011, s. 104-105)

V současnosti jsou sociální podniky především občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy, církevní právnické osoby, společnosti s ručením omezeným, OSVČ a velmi důležitá součást i družstva. (Syrůvková, 2010, s. 48)

Družstva

„Právě družstvo je považováno za vzorový prototyp aktéra subjektu sociální ekonomiky, který dokáže od státu převzít zpět část sociální odpovědnosti za solidaritu svých členů a jejich komunit.“ (Hunčová, 2007, s. 44)

Definice družstva je následovná: „Družstvo je společenství neuzavřeného počtu osob založené za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních anebo jiných potřeb svých členů.“ (Dohnalová, 2012, s. 108)

Vznikem nového občanského zákoníku, tedy 1. 1. 2014, byl v českém právním řádu zakotven pojem Sociální družstvo, jež je upraveno zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích §758. „Sociálním družstvem je družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.“ (portál veřejné správy, ©2015)

Občanská sdružení

Občanská sdružení jsou upravena zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Uvádí dobrovolnost sdružování se občanů. K výkonu občanského sdružení není potřeba povolení od státu. (podnikatel.cz, ©2007 – 2015)

Občané mohou založit spolky, svazky, hnutí, odborové organizace pro jejich sdružování. Samozřejmě k výkonu takového sdružení je potřeba hlavně dobrovolníků. Dobrovolníci jsou lidé, kteří se rozhodli pomáhat druhým. Jejich činnosti jsou neplacené a jejich vize je pomoci těm, kteří to potřebují. (Syrůvková, 2010, s. 49)

Dobrovolnictví je možné najít v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. (zákony pro lidi.cz, ©2010-2015)

Obecně prospěšná společnost

Obecně prospěšná společnost je právnickou osobou, která poskytuje obecně prospěšné služby určené veřejnosti za předem stanovených podmínek. Zisk společnosti nesmí být rozdělen ve prospěch zakladatelů. Tento zisk musí být použit na poskytnutí prospěšných služeb, pro které tato společnost vznikla. (Dohnalová, 2012, s. 94)

Nadace

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 306 uvádí: „Zakladatel zakládá nadaci k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu. Účel nadace může být veřejně prospěšný, spočívá-li v podpoře obecného blaha, i dobročinný, spočívá-li v podpoře určitého okruhu osob určených jednotlivě či jinak.“

„Zakazuje se založit nadace sloužící výlučně výdělečným cílům.“ (portál veřejné správy, ©2015)

Nadace na rozdíl od jiných sociálních podniků neposkytuje přímo výrobky nebo služby, ale podporuje obecně prospěšné činnosti prostřednictvím příspěvků pro nadace. (Dohnalová, 2006, s. 103)

Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným je v právním řádu ČR ukotvena zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. s. r. o. je společnost založena jednou nebo padesáti společníky. Vklad je v NOZ změněn na 1,- Kč. Pokud je s. r. o. sociálním podnikem, musí být specifikovaný obecně prospěšný cíl ve společenské smlouvě. (Syrůvková, 2010, s. 50)

Akciová společnost

A. s. je upravena též zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a popisuje společnosti, jejíž základní kapitál je rozvržen na určitý počet akcií. Společnost má možné dva druhy založení, a to s veřejnou nabídkou akcií za 20. 000. 000 Kč nebo bez veřejné nabídky, kdy kapitál činí 2. 000. 000 Kč.

Evidované právnické osoby církví a náboženských společností

Tuto právní formu upravuje zákon č. 495/2005 Sb., „kterým se mění zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů ve znění nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 4/2003 Sb. a zákona č. 562/2004 Sb.“ (zákony pro lidi.cz , ©2010-2015)

Jak každý ví, nejbližší principu sociální ekonomiky bude samotná církev. Křesťané vždy pomáhali svým bližním, pomáhali nejpotřebnějším. Nejčastěji má tato činnost podobu charity. Církev a náboženské společnosti musí být registrovány, čímž se stávají právnickou osobou. (Syrůvková, 2010, s. 53)

Právě tyto subjekty byly shledány jako vyhovující k převzetí určitých sociálních funkcí a jsou brány jako důležité jádro sociální ekonomiky. (Hunčová, 2007, s. 44)

3. 2. 5 Legislativa

Ve Francii se rokem 1981 stala sociální ekonomika součástí francouzského právního řádu. Legislativa sociálního podniku v Evropě se začala objevovat počátkem 90. let 20. století. Italský parlament v roce 1991 přijal zákon o sociálním družstvu. Tento zákon vznikl jako reakce na veřejné služby, které v té době zcela chyběly nebo byly nedostačující.

Sociální družstvo je upraveno zákonem č. 381/1991. (Syrůvková, 2010, s. 13) V roce 2002 se pak zrychlil trend sociálních podniků ve Velké Británii. Blairova vláda dala vznik Koalici pro sociální podnikání. (Defourny) V České republice není legislativně ukotveno sociální podnikání. Se sociálním podnikáním souvisí některé zákony, za které lze zmínit např. zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Přesné znění zákona uvádí:

„(1) Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci.

(2) Tento zákon dále upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, u poskytovatelů zdravotních služeb, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.“ (MPSV ČR)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Má za cíl dosažení plné zaměstnanosti a na druhé straně ochranu proti nezaměstnanosti. Ze zákona je možné zmínit:

„ a) zabezpečování práva na zaměstnání,

b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,

c) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

d) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.“ (MPSV ČR)

V zákonech je možné najít právní formy sociálních podniků, proto při zakládání sociálního podniku by si každý zakladatel měl zvolit určitou právní formu. Každá právní forma je podřazena určitému zákonu, kterého by se měl zakladatel držet. (české sociální podnikání, ©2015)

Problému chybějící legislativy o sociálním podnikání se věnuje Zbyněk Fiala. Návrh na zasazení sociálního podniku do legislativy nabízí trojí koncept: právní úprava sociálního podniku, doplnění zákona o zaměstnanosti, nástroj na podporu zaměstnanosti. Zpracování návrh zákona o sociálním podnikání už je v legislativním plánu vlády, avšak do parlamentu se dostane nejdříve za rok. A nelze nepočítat i s určitými spory k tomuto zákonu.(parlamentní listy.cz, ©2009-2015)

3. 2. 6 Aktéři ovlivňující činnosti sociálního podniku

Mezi hlavní aktéry ovlivňující činnosti sociálních podniků stojí na prvním místě veřejná správa, mimo jiné i Evropská unie či neziskový sektor. Všichni tito zmínění aktéři samozřejmě mají zájem na tom, aby sociální podniky v české republice byly úspěšné.

Nejvíce zainteresovanou osobou je veřejná správa. Poradním orgánem je Rada vlády pro nestátní neziskové organizace v oblasti nestátních neziskových organizací. „Rada soustřeďuje, projednává a prostřednictvím svého předsedy předkládá vládě materiály, týkající se NNO a vztahující se k vytváření vhodného prostředí pro jejich existenci a činnost.“ (vláda ČR, ©2009-2014)

Problém je ze strany státu, jelikož sociální ekonomika není jasně dána, kterému sektoru je podřazena. Sociální podnikání v ČR je nové téma, ale bohužel není nikomu přiděleno. Jelikož každý sektor má mnoho povinností, dobrovolně si toto téma nikdo do svých povinností nezařadí. Stát by měl přemýšlet nad zřízením nového orgánu, kam by problematika sociálního podnikání spadala. Nyní se sociální ekonomika týká Ministerstva práce a sociálních věcí – společenská prospěšnost, Ministerstvo průmyslu a obchodu – ekonomická prospěšnost a v neposlední řadě kvůli místní prospěšnosti spadá do Ministerstva pro místní rozvoj. Problematikou se také zabývá Rada vlády pro nestátní neziskové organizace a Agentura pro sociální začleňování. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 26)

Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2009 vyhlásilo dvě výzvy, které jsou přímo zaměřeny na podporu sociální ekonomiky:

- výzva č. 8 Integrovaného operačního programu
- výzva č. 30 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Výzvy budou podrobněji rozvedeny v další kapitole Financování sociálních podniků.

Mimo jiné je nutné zmínit i aktéry ze strany samosprávy - kraje a obce. V tomto případě je též problém jasně nerozdělená kompetence a hierarchická struktura. Ze strany krajů a obcí neexistují zatím žádná finanční podpora.

Výjimkou je hl. město Praha, kde byl podpořen vznik sociálních podniků z prostředků Operačního programu Praha – Adaptabilita. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 27-29) Je investován z Evropského sociálního fondu. „Operační program Praha – Adaptabilita je zaměřen na podporu konkurenceschopnosti, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce obyvatel Prahy. Cílem programu je podpořit profesní potenciál zaměstnanců a pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka“ (MPSV ČR, ©2008)

3. 2. 7 Financování sociálního podnikání

Důležitým zdrojem financí pro každou firmu jsou vlastní prostředky.

Fondy EU představují hlavní nástroj pro realizaci hospodářské a sociální kohezi. Rozdělují finance, které jsou určeny ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy. Regionální politika Evropské unie je odrazem principu solidarity v Evropské unii. Bohatší státy přispívají chudším státům a regionům, aby zvýšili kvalitu života v Evropské unii. Politika hospodářské a sociální soudržnosti je naplňována pomocí strukturálních fondů či Fondu soudržnosti.

Strukturální fondy jsou dva⁶, a to:

- Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) – modernizace a posilování hospodářství
- Evropský sociální fond (ESF) – podpora v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR)

⁶ Mimo dva výše zmíněné strukturální a investiční fondy je nutné zmínit:

1. Fond soudržnosti (FS) – není určen pro rozvoj regionů, ale na podporu chudších států. Stejně jako u ERDF jsou financovány investiční projekty se zaměřením na dopravní infrastrukturu a ochranu ŽP.

2. Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD) – podporuje rozvoj venkova, podpora slouží k růstu konkurenceschopnosti zemědělství, lesnictví apod.

3. Evropský námořní a rybářský fond (EMFF) – zaměřen na podporu rybolovu.

Ostatní fondy: Fond solidarity a Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR)

Podpora sociálního podnikání je poskytována z fondů Evropské unie. Evropský sociální fond má stanovený jako hlavní cíl rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat začleňování do společnosti. (ESF ČR, ©2008) „Evropský sociální fond se stává důležitým finančním nástrojem při dalším formování života mnoha občanů Evropy.“ (Brdek, Jírová, Krebs, 2002, s. 17)

V období od roku 2007- 2013 byly realizovány tyto projekty:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP Praha – Adaptabilita

Pro změnu zaměstnanosti znevýhodněných skupin byla zaměřena Výzva č. 30 OP LZZ. Ta měla za cíl začlenit ohrožené skupiny a hlavně odstranit bariéry pro jejich zaměstnání. Výzva byla platná do 31. října 2013. Výzva byla orientována na nové podnikatelské aktivity. Měla poskytnout nenávratnou finanční podporu pro sociální podnikatele. Minimální výše podpory byla 100. 000 Kč do výše 200.000 Eur. Důležité bylo podnikání mimo hlavní město Praha, jinak možnost podnikání po celé České republice. Důležité je, aby 40% z celkového počtu zaměstnanců byli právě zaměstnanci z cílových skupin, jež jsou přesně vymezeny ve výzvě. Dále je důležitá povinnost 51% zisku reinvestovat zpět do podniku.

Další neméně důležitou výzvou je č. 1/8 IOP. Ta je taktéž od roku 2009 založena za účelem podpory vzniku a rozvoje nových sociálních podniků.

V současnosti nahradil OP LZZ Operační program Zaměstnanost pro období 2014 – 2020. OP Zaměstnanost bude pokrývat oblasti jako podporu zaměstnanosti, rovné příležitosti pro ženy i muže, sociální začleňování a boj a chudobou aj. (MPSV ČR, ©2008)

Na Mezinárodní vědecké konferenci „Nové trendy – nové nápady 2014“, konané na SVŠE Znojmo, představila paní Herzánová svůj příspěvek na téma sociální podnikání. Uvedla, že sociální podniky mají snadnější přístup k získání dotací v České republice. Jenže zde vyvstává problém. Sociální podnikatelé potlačovali sociální cíle do pozadí, neznali své znevýhodněné skupiny.

Mnohdy využívali podnikatelé znevýhodněné skupiny pouze k možnosti čerpání daňových výhod a čerpání dotací na pracovní místo zaměstnance. Po ukončení doby čerpání dotace mnoho sociálních podniků se převtělilo do komerční firmy. (Herzánová, 2014, s. 21)

Dalším způsobem financování ekonomických činností je půjčka či úvěr. Terénní šetření bylo provedeno v rámci projektu TESSEA. Celkem bylo osloveno 5 institucí (Raiffeisen Bank, Banco Popolare, Česká spořitelna, ČSOB a Českomoravská záruční a rozvojová banka).

Z šetření vyplynulo několik závěrů:

- řada z finančních institucí se ani nesetkala s pojmem sociální podnikání,
- většina institucí nemá ani zájem vytvářet určité speciální produkty pro takový segment,
- u ČMZRB priority stanovuje vláda, proto kdyby vláda rozhodla sociální podnikání podporovat, ČMZRB by postoj k takovému segmentu změnila,
- pouze ČS A ČSOB byly schopny usilovat o společenský rozměr sociálního podnikání. (Bednáriková, Francová, 2011, s. 37-39)

Nejvíce podporované podnikání má na starosti Česká spořitelna, která se této oblasti věnuje od roku 2008. Představila také projekt Financování sociálních podniků, jež bylo možné zažádat o úvěr od 1. dubna 2013 do 31. května 2013. Principy sociálního podniku, které musí žadatel o úvěr splnit, jsou uvedeny v příloze č. 2. (ČS, ©)

Na finanční příspěvek je také možno žádat dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na příspěvek mají nárok ti, co zaměstnávají znevýhodněné skupiny. Jedná se o dorovnávací příspěvek pro zaměstnavatele, protože zaměstnané osoby se zdravotním postižením jsou omezené ve své výkonnosti. O tento příspěvek mohou zažádat je ti, kdo zaměstnávají zdravotně postižené, ne sociálně vyloučené. Proto logicky nastává situace, že většina sociálních podniků zaměstnává právě takovou skupinu lidí. (Kurková, Francová, 2012, s. 14)

V neposlední řadě je nutné uvést i jiné zdroje. Zde je možné zmínit projekt Nadace Vodafone, jež představila projekt Rok jinak, máte šanci změnit (nejen) svůj život.

Cílem byl rozvoj a podpora lidských zdrojů v neziskovém sektoru a současně měli za cíl motivovat odborníky z komerční sféry, aby na nějaký čas zkusili práci v neziskovém sektoru. Mezi nejdůležitější podmínky programu je nutné zmínit:

- vykonávání společensky prospěšné činnosti,
- uchazeč nesmí být v době podání žádosti déle než 3 měsíce nezaměstnaný,
- uchazeč musí být po dobu realizace projektu zaměstnán v neziskové organizaci na plný pracovní úvazek,
- uchazeč pokud podá žádost, nesmí být v období jednoho roku před podáním žádosti zaměstnanec žádné neziskové organizaci.

Tento projekt měl pomoci přilákat profesionály do neziskových organizací, kteří jim předají cenné know-how. (Rok jinak.cz, ©2014) Většina lidí pracujících v sociálních podnicích mají vize a velikou chuť pracovat, na druhou stranu těmto lidem chybí manažerský duch a právě proto vznikají projekty pro pomoc vedení podniku.

Mezi jiné zdroje je možné zařadit i dary, příspěvky od sponzorů, obcí nebo firem.

Všechny výše jmenované příspěvky byly nástroji přímými. Žadatelé si přímo dle stanovených pravidel žádali o finanční pomoci. Mimo tyto nástroje je nutné uvést i nepřímou podporu. Často velmi důležitá pro rozvoj firem. Mezi nepřímý nástroj patří vlídné právní a politické prostředí, daňové úlevy spojené s tím, že zisk není rozdělován mezi vlastníky, ale reinvestován do firmy. Dále podpora prostřednictvím vládních zakázek nebo poskytnutí „vládních investic do rozjezdu“ např. poskytnutím prostor, které město nevyužívá. (Hunčová, 2011, s. 108,109)

3. 2. 8 Výsledky šetření v ČR

P3 – People, Planet, Profit o.p.s ve spolupráci s Nadací ProVida provedla výzkum pro získání informací o sociálních podnicích v ČR. První dotazníkové šetření proběhlo v lednu a únoru 2013. Pro dotazník bylo použito 143 kontaktů, z toho se podařilo získat dotazníky od 100 sociálních podniků. Pro získání kontaktů byla použita databáze společnosti a web MPSV, kde byly žadatelé o výzvu č. 30 OP LZZ a výzvy 1/8 IOP.

Z dostupných výsledků je zřejmé, že nejvíce sociálních podniků se nachází v hlavním městě Praze, tj. 22. Nejvíce dotazovaných zodpovědělo oblast podnikání v pohostinství a ubytování, tj. 24. V těsném závěsu, a to s počtem 22 je časté podnikání v zahradnických službách, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce.

Právní formou převažující u sociálních podniků je společnost s ručením omezeným, kterou má 45 podniků. Na druhém místě 24 hlasů má obecně prospěšná společnost. Zajímavým ukazatelem byl podnět k vzniku sociálních podniků. Nejčastějším vznikem byla motivace ze sociální oblasti. 9 z 10 podniků zaměstnává znevýhodněné osoby na trhu práce. Nejčastěji zaměstnávanou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, až u 72 % podniků. Průměrný obrat podniků za poslední 3 roky činil 3 605 930 Kč. Hlavním zdrojem příjmů podniků jsou samozřejmě příjmy z vlastní činnosti, druhým a zásadním pro podnik jsou finance z fondu Evropské unie – výzva č. 30 OP LZZ a výzva č. 1/8 IOP. (české sociální podnikání, ©2015)

Druhé šetření proběhlo v lednu 2014. V druhém dotazníkovém šetření se podařilo sesbírat dotazník od 115 sociálních podniků. V tomto šetření budou zmíněny jen odlišnosti oproti výsledkům z prvního dotazníkového šetření provedeného v roce 2012. Nejvíce sociálních podniků je stále v Praze (26%), cílová skupina podniků jsou stále zdravotně postižení. Zvýšil se počet podniků, které zaměstnávají dlouhodobě nezaměstnané z 19 % na 28 %. Nejvíce problémů pocítují podnikatelé ve finanční oblasti. Nejvíce preferují podnikatelé dofinancování jejich aktivit zveřejní formou dotace a příspěvků. Nejvíce by manažery zajímalo poradenství o financování podniků. (české sociální podnikání, ©2015)

3. 3 SHRNU TÍ

V teoretické části byly definovány klíčové pojmy jako sociální ekonomika, sociální podnikání a sociální podnik. Na počátku byl představen tržní sektor, v němž bylo popsáno ukotvení sociální ekonomiky - nahrazováno též třetím sektorem či občanským sektorem. Současně bylo zmíněno fungování sociální ekonomiky ve vybraných zemích Evropské unie. Samostatná kapitola byla věnována cílovým skupinám, na které se orientuje sociální podnikání. Představen byl koncept trojího prospěchu od Johna Elkingtona. Firma, která dodržuje tuto trojí zodpovědnost je právě sociálním podnikem, který se nezaměřuje jen na finanční zdroje jako komerční podniky. Zmíněny byly také právní formy sociálních podniků. Jako první uvedeno družstvo. Právě to lze považovat za vzorového aktéra sociální ekonomiky.

Neméně důležitou kapitolou této práce byla legislativa. Jelikož v ČR není sociální podnikání legislativně ukotveno, věnuje se kapitola „příbuzným“ zákonům či zákonům nějak souvisejících s tímto tématem. Zmíněno je i důležité zpracování návrhu na zasazení sociálních podniků do našeho právního řádu. Návrh zpracovala TESSEA. V poslední části byl zmíněn Evropský sociální fond, jež se stal možným a důležitým zdrojem pro podporu sociálního podnikání. Závěr tvoří šetření výzkumu o sociálních podnicích.

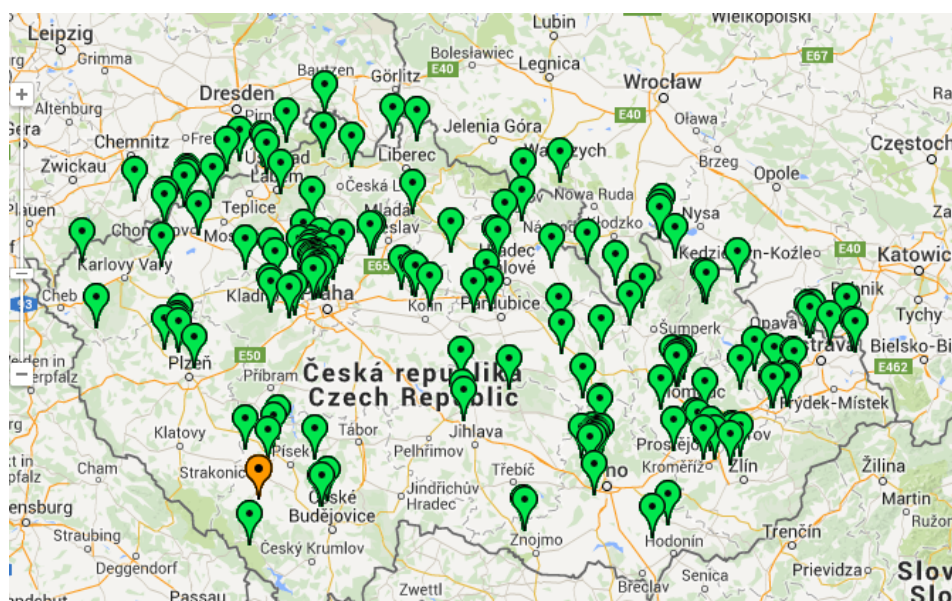
4 PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem výzkumu je zaměřeni se na konkrétní firmy, na nichž budou představeny prvky sociálního podnikání. Zaměřeni se bude týkat nejvíce cílových skupin, které jsou důležitou a významnou součástí sociálních podniků. Je nutné na cílové skupiny brát větší zřetel, než v klasickém tržním podnikání.

Praktická část bakalářské práce je vypracovávána z velké části použitím kvalitativního výzkum a přímo zúčastněným zkoumáním v uvedené firmě. „Výzkum znamená proces vytváření nových poznatků. Jedná se o systematickou a pečlivě naplánovanou činnost, která je vedena snahou zodpovědět kladené výzkumné otázky a přispět k rozvoji daného oboru.“ (HENDL, 2008, s. 30)

Celkově bylo osloveno 6 sociálních podniků, na něž by mohla praktická část směřovat. Pro spolupráci byly osloveny 4 podniky v Brně a 2 sociální podniky ve Znojmě. Až na výjimky, většina podniků na oslovení vůbec nereagovala, u jednoho podniku byla po měsíci spolupráce ukončena. Je nutné dodat, že v současné době neexistuje registr sociálních podniků. Oslovené podniky byly hledány přes internet, či přímo kontakty poskytl jiné sociální subjekty. Společnost P3 na svých internetových stránkách vede adresář sociálních podniků v České republice. Adresář představuje obrázek č. 1

Obrázek č. 3 Adresář sociálních podniků v ČR



Zdroj: české sociální podnikání, ©2015

Celkem se na našem území čítá s více než 150 sociálními podniky. Počet podniků se ovšem neustále mění.

Data potřebná pro zpracování praktické části jsou analyzována z dokumentů, které byly poskytnuty v jednotlivých podnicích:

- internetové stránky
- rozhovor s jednateli podniků
- projektové žádosti (vše obsaženo v kapitole 9 Přílohy)

Data jsou zpracována převážně z provedených rozhovorů, poté je stanoveno 6 oblastí, která jsou odvozena dle teoretické části:

- představení sociálního podniku
- cílové skupiny
- legislativa
- možná rizika pro podnik
- ekonomická stránka podniku
- marketing

4. 1 Coworking Services s. r. o.

Prvotně budou prvky sociálního podniku představeny na firmě Coworking Services s. r. o. v Brně. Kontakt na tuto firmu byl poskytnut jiným sociálním podnikem.

Paní Bc. Šebelová je zároveň ambasadorkou pro sociální podnikání v Jihomoravském kraji. Pozici ambasadora pro Jihomoravský kraj získala prostřednictvím výběrového řízení v roce 2012. Projekt ambasador uvedla organizace P3 s názvem Podnikáme jinak. Pro Českou republiku bylo vytvořeno 8⁷ ambasadorů, kteří byli od roku 2013 pověřeni propagováním sociálního podnikání v jim přiřazených regionech.

Jednotliví ambasadoři seznamovali s pojmem sociální podnikání krajské či městské úřady, začínající či už existující sociální podniky ale i ostatní podniky, které měly myšlenku začít podnikat sociálně. Samozřejmě se problematika sociálního podnikání představovali na vysokých školách. (české sociální podnikání, ©2015)

⁷ Region Severozápad, Jihovýchod, Střední Morava, Moravskoslezsko, Severovýchod, Jihozápad, Střední Čechy a region Praha. (české sociální podnikání, ©2015)

Spolupráce mezi paní Bc. Šebelovou, jednatelkou společnosti Coworking Services s. r. o., a organizací P3 fungovala již v dřívější době, a to při spolupráci v roce 2011 formou Prosazovací skupiny na území Prahy a Středočeského kraje.

4. 1. 1 Kvalitativní rozhovor

Na začátku této práce byl s paní Bc. Šebelovou proveden kvalitativní výzkum. V první řadě byla oblast výzkumu zaměřena primárně na sociální podnikání v České republice. Ať už z pozice amabasadorky či samotný názor na sociální podnikání a v neposlední řadě otázky týkající se přímo sociálního podniku Coworking Services, s. r. o. Sběr dat pro kvalitativní rozhovor byl získán od paní Bc. Šebelové a zaměstnance tohoto podniku.

Kvalitativní rozhovor byl založen na těchto otázkách:

- Kdy jste poprvé slyšela o sociálním podnikání?
- Proč jste se rozhodla založit sociální podnik a ne „normální podnik“?
Co byl prvotní impuls začít podnikat sociálně?
- Kdo / co Vám pomohl v začátcích podnikání? Existují kurzy pro začínající sociální podnikatele?
- Vystudovala jste sociální práci – pomohlo Vám nějak vzdělání v sociálním podnikání? Nebo může začít podnikat opravdu každý?
- Jakou hlavní výhodu a nevýhodu vidíte v sociálním podnikání?
- Které vlastnosti manažera jsou dle Vás důležité při vedení specifických skupin zaměstnanců?
- Co byste změnila na sociálním podnikání z legislativní stránky?
- Spatřujete marketingovou výhodu v tom, že Vaše firma zaměstnává specifické skupiny zaměstnanců?
- Kdo je pro Vaši firmu největší konkurent?
- Je možné brát sociální podnikání jako jeden z důležitých způsobů pro snižování nezaměstnanosti?
- Myslíte si, že jsou občané dostatečně informováni o sociálním podnikání?
- Jak vidíte budoucnost sociálního podnikání v našem kraji? (Roste zájem o sociální podnikání či přímo roste počet založených sociálních podniků?)
- Máte do budoucna nějaké plány s Vaší firmou?
- Co byste doporučila těm, kdo uvažují začít sociálně podnikat?

Kdy jste poprvé slyšela o sociálním podnikání? „Poprvé jsem o sociálním podnikání slyšela v roce 2008“

Proč jste se rozhodla založit sociální podnik a ne „normální podnik“?
Co byl prvotní impuls začít podnikat sociálně? Prvním zmíněným důvodem bylo zaměření podnikatele na znevýhodněné osoby a zároveň sociální podnikatel vyvíjí ekonomickou činnost jako klasický podnik. Samozřejmě byly také uvedeny důvody brát ohled na společnost a na ekologii týkající se okolí, v němž daný subjekt působí. „Líbí se mi spojení vykonání prospěšného cíle a ekonomické činnosti.“

Na výše zmíněnou otázku navazuje i další, jež se zajímá o to, **kdo pomohl paní Šebelové v začátcích podnikání a zda vůbec existují kurzy pro začínající podnikatele.** V začátcích podnikání paní Bc. Šebelová neabsolvovala žádné kurzy pro podnikatele, ale kurzy v nynější době existují. „Je to klasická podnikatelská činnost, takže člověk se sám musí naučit vše, pročíst si zákon o účetnictví, zákoník práce.“ V současné době existují kurzy pro sociální podniky, které fungují na základě podpory z evropské unie. Aktivita pro sociální podnikatele samozřejmě poskytuje P3. Poskytují poradenství před zahájením sociálního podnikání. Taktéž poskytují pomoc při výběru právní formy, pomoc při hledání záměru a velice důležitou částí pro sociální podniky je samotná pomoc při zpracování dotačních žádostí. Mimo pomoci v začátcích podnikání je poskytována pomoc i v průběhu podnikání. Je možné uvést např. poradenství v marketingové oblasti, v právním směru a dotační záležitosti. (české sociální podnikání, © 2015)

Vystudovala jste sociální práci – pomohlo Vám nějak vzdělání v sociálním podnikání? Nebo může začít podnikat opravdu každý? „Studium sociální práce mi spíš ukázalo, že se dokážu vcítit do znevýhodněných osob, např. neslyšících i osob bez domova.“ Dále je uvedeno, že na samotné podnikání, jakožto výdělečnou činnost, musí mít člověk charakter. V samostatné podnikatelské činnosti člověk musí získávat zakázky, vydělávat firmě peníze, znát náklady a výdaje a právě s touto schopností už se člověk nerodí. Tyto informace a znalosti získá vzděláním či školením, na rozdíl od vlastností potřebných k vedení a porozumění znevýhodněných skupin občanů.

Jakou hlavní výhodu a nevýhodu vidíte v sociálním podnikání?

Obrovskou výhodou sociálního podniku je řešení nezaměstnanosti určité cílové skupiny nebo přímo osob s určitým typem postižení či znevýhodnění. Důležitou informací zmíněnou v rozhovoru je nutnost brát vše realisticky a tudíž sociální podnikání není všelékem pro všechny cílové skupiny. Za nevýhodu je považován přístup zákazníků k sociálnímu podnikání. „Nyní je to zatím spíše cestou, že někdo pomáhá někomu dalšímu a ne spíše tou cestou – vy jste kvalitní subjekt a poskytujete kvalitní práci či služby – tudíž my vám rádi zaplatíme za to, že svoji činnost děláte dobře.“

Zajímavé bylo zamyšlení se nad otázkou, **jaké vlastnosti manažera jsou důležité pro vedení specifických skupin zaměstnanců**. V první řadě byla zmíněna empatie a pochopení pro typ znevýhodnění. Dále podnikatelé musí snížit nároky na rychlost a zpracování zakázek. Paní Bc. Šebelová také zmínila, že je nutné uvědomit si, že zaměstnanec bez jakéhokoliv znevýhodnění je schopný se ve firmě zaučit do 3 měsíců. Na druhé straně znevýhodnění lidé se mohou zaučovat např. 6 měsíců. „Samozřejmě u znevýhodněných osob je nutné vše více vysvětlovat, více analyzovat a řešit všechny dílčí kroky.“

Co byste změnila na sociálním podnikání z legislativní stránky? Jelikož firma je klasický podnikatelský subjekt s právní formou s. r. o. a řídí se zákony, které fungují. Zákon pro sociální podnikání by určitě uvítali: „Pochopitelně by bylo lepší, pokud by zákon pro sociální podnikání existoval. Více by klienti a zákazníci věděli, o co se jedná a sociální podnik by byl tak brán více jako klasický subjekt.“

Zmíněn byl také problém v tom, aby zákon pro sociální podnikání nenastavoval překážky pro zaměstnavatele, kteří pracují se znevýhodněnými skupinami.

V současné době si sociální podnikatel může zažádat na úřadu práce o zřízení pracovního místa, ale pokud by pak byl statut sociálního podnikatele vedený dle zákona, bylo by vhodné, pokud by měl určité daňové úlevy, nebo zda by mohl získat větší podporu na zaměstnávání znevýhodněných osob.

Spatřujete marketingovou výhodu v tom, že Vaše firma zaměstnává specifické skupiny zaměstnanců? „Určitě ano, ale musí se s tím umět pracovat. Pokud se marketing nastaví tak, že činnost firmy vyzní jako podpora a pomoc znevýhodněným lidem, potom to lidé berou spíše jako: ano, firma dává podporu a pomoc a vyzní to spíše prospěšně, než marketing zaměřený na to, že máme kvalitní

zaměstnance a kvalitní vzdělání.“ V rozhovoru bylo také zmíněno, že pro zákazníka nemusí být tak klíčové, zda zaměstnanci mají nějaké znevýhodnění či nikoliv. Marketingově se to samozřejmě vyplatí ukázat. Ve chvíli, kdy klient má skutečně zájem o jejich služby, je důležité ukázat, že práci, kterou dá firmě, nepodporuje jenom kvalitní službu, ale je poskytnuta i určitá nadhodnota tím, že podpoří znevýhodněné osoby. Nesmí se však v nynější době zapomínat na to, že velkou skupinu zákazníků v první řadě zajímá přijatelná cena. Proto musí být srovnatelná cena a potom se vyplatí ukázat, že firma nabízí určitou přidanou hodnotu.

V dnešní době je velice důležité, aby každý podnik znal svoji konkurenci. Jelikož trh se zvětšuje, jsou větší nároky od zákazníků a v nynější době je tlak ze strany trhu na podnikatele a jejich neustále zlepšování a zdokonalování a tím pádem je znalost konkurence důležitá. V tomto případě směřovala i otázka **kdo jsou konkurenti firmy Coworking Services s. r. o.** V rámci sociálního podnikání konkurence není žádná. Konkurence je pouze ze strany podniků se stejným zaměřením, avšak se zaměstnanci bez znevýhodnění. Z dostupného přehledu všech sociálních podniků, které uvádí P3 je v Brně 15 sociálních podniků. Je nutné brát v potaz neustále se měnící číslo počtu sociálních podniků. Dále v Brně působí několik digitalizačních center, počet se pohybuje do 10 podniků. Při hledání možných konkurentů byla nalezena společnost Handiscan. Tato firma poskytuje také služby v oblasti digitalizace a zaměstnává osoby zdravotně handicapované. (Handiscan, ©2009-2015)

Je možné brát sociální podnikání jako jeden z důležitých způsobů pro snižování nezaměstnanosti? Sociální podnikání řeší právě nezaměstnanost a zároveň umožňuje rozvinout a posunout znevýhodněné osoby na trhu práce. Je zde ale překážka, že znevýhodněné osoby jsou dlouhodobě mimo trh práce a pak nejsou schopni rychle reagovat. „Pokud řeknete klasickému podnikateli, že zaměstnáváte nedoslýchavé osoby, bere to automaticky jako charitu, jako pomoc potřebným, ne jako fungující podnikatelský a zároveň sociální subjekt.“

V rámci projektu ambasador pro českou republiku, jež zaštiťovala P3 a paní Bc. Šebelová plnila funkci pro Jihovýchod, bylo nutností položit otázku, **zda jsou občané dostatečně informováni o sociálním podnikání.** Následující odpověď byla stručná a překvapivá: „Ne vůbec ne, lidé ani neví, co sociální podnikání znamená. Když jim člověk řekne, že vede sociální podnik, všichni si myslí, že provozuje charitu.“

Jelikož v názvu sociální podnikání je přívlastek sociální a lidé slovo sociální berou automaticky jako charitu a nevýdělečný subjekt.

Jak vidíte budoucnost sociálního podnikání v našem kraji? Roste zájem o sociální podnikání či přímo roste počet založených sociálních podniků? Určitě zájem roste, když paní Bc. Šebelová před dvěma lety začínala se sociálním podnikáním, tak sociálních podniků bylo 5-6 a teď se číslo postupně navyšuje. Sociální podniky začínají zakládat i neziskové organizace a také se začínají zapojovat obce, které právě vznik sociálních podniků vnímají jako rozvoj jejich místního života.

Máte do budoucnosti nějaké plány s Vaší firmou? Prvotně je na plánu rozšíření firmy s ohledem na zakázky a zaměstnání více lidí, avšak stále dodržet princip min. 40 % lidí se znevýhodněním. Firma by se i nadále chtěla zaměřit na skupinu nedoslýchavých a neslyšících osob. Dále nabídnout cílové skupině stálou práci, a to ne jen na rok či dva, ale poskytnout i smlouvy na dobu neurčitou.

V budoucnosti má vedení firmy také v plánu se více zaměřit na prosazování zájmů na trhu práce těchto lidí, protože některé práce dělat nemohou a některé naopak mohou. Proto by bylo zaměření spíše na informování veřejnosti o znevýhodněných skupinách. „Aby lidé, kteří potkají znakově mluvícího v tramvaji, na něj neukazovali a neříkali mu sprostá slova. Aby tito lidé byli vnímáni jako osoba, která sice neslyší, ale umí pracovat a je naprosto obyčejný člověk, jako každý jiný.“

Co byste doporučila těm, kdo uvažují začít sociálně podnikat? V první řadě byl od paní Bc. Šebelové zmíněn podnikatelský plán, jelikož ve chvíli, kdy se vymyslí podnikatelský záměr, tak prvotně neznamená impuls pro ziskovost. Pokud začne člověk podnikat, přebírá zodpovědnost za nájem, za služby, za mzdy zaměstnanců, za zdravotní neschopnosti popřípadě zdravotní úrazy. Tudíž je nutné věnovat velkou snahu a práci podnikatelskému záměru. Vše si spočítat, zda je podnik udržitelný na trhu, zda bude schopný vydělávat a pokud zde existují pochybnosti nebo překážky, pak z tohoto trhu odejít.

„Nesmí se brát sociální podnikání jako způsob - ráda budu pomáhat znevýhodněným lidem, ale je nutné se zaměřit na core business a potom už tomu vše uzpůsobit.“

Po rozhovoru s jednatelkou firmy paní Bc. Šebelovou byl kvalitativní rozhovor směřován na zaměstnance firmy. Rozhovor byl poskytnut nedoslýchavým zaměstnancem z cílové skupiny podniku.

Pro lepší seznámení se zaměstnancem podniku směřovala první otázka na jeho **pracovní náplň v sociálním podniku**. Náplní práce zaměstnance je skenování, třídění, kontrola papírů, které jsou naskenované. Oslovený zaměstnanec ve firmě vykonává team leadera. Jeho práce spočívá v zadání úkolu jemu samotnému, ten následovně rozdělí a pošle zaměstnancům pro zhotovení.

Po ukončení úkolu se sepíše evidence o tom, co přesně vykonávali a třídní evidence o množství odvedené práce. Dalším náplní práce je kontrola archívu.

„Dále pokud přijde klient do firmy, domluvím se co je potřeba oskenovat a jaké služby mu naše firmu může nabídnout. Při spolupráci vyplňujeme přebírací a posléze vydávací formulář.“

Jak dlouho pracujete v sociálním podniku? Práce v tomto sociálním podniku započala lednu 2014.

Na tuto otázku navazovala i velice důležitá otázka, **co vůbec samotná práce v sociálním podniku zaměstnanci přinesla**. „Získala jsem obrovskou zkušenost, naučila jsem se jak třídit papíry, jak probíhá skenování, formáty a kontrolu dokumentů. Nejvíce si cením získané důvěry a zodpovědnosti, která mi byla přidělena při zorganizování práce pro náš tým.“ Na závěr bylo ještě zmíněno, že zaměstnanec si práce váží a je zde spokojený. Což je právě důležité a hlavně je práce podnikatelů se znevýhodněnými osobami smysluplná a mohou sledovat pokroky a zlepšování se svých zaměstnanců.

4. 1. 2 Představení sociálního podniku Coworking Services s. r. o.

První představenou sociální firmou je Coworking Services s. r. o. se sílem v Brně, Lidická 718/77. Firma vznikla 29. 6. 2012 dnem zápisu do obchodního rejstříku. Coworking Services s. r. o. je první digitalizační centrum v Brně, které komplexně zpracovává dokumenty. Nápad na založení sociálního podniku vznikl v hlavách majitelů podniku, kteří už mají zkušenosti s žádáním projektů pro zaměstnávání různých cílových skupin se znevýhodněním. Poté zkusili získat dotaci a zaměstnávat zdravotně znevýhodněné osoby.

Na začátku podnikání bylo nutné stanovit si klíčovou skupinu zaměstnanců. Rozhodující se stalo umístění podniku. Ten se nachází ve druhém patře v budově bez výtahu, tudíž nebylo možné si zvolit jako cílovou skupinu osoby, které mají problém s pohybovým aparátem. Jelikož firma převádí tištěné dokumenty do elektronické podoby a ve firmě se pracuje s papíry, a právě toto dalo podnět k tomu, zaměstnávat neslyšící osoby. Volba této cílové skupiny se stala pro podnik výhodná a je zároveň přínosem zaměřovat se na osoby s tímto handicapem a pracovat jako tým.

Zároveň ukazují směrem ven k veřejnosti, jak by měla fungovat firma zaměstnávající neslyšící a důležitost fungování jako celku, jelikož na pracovišti se nachází jak osoby bez sluchové bariéry, tak osoby neslyšící.

Ředitelka sociálního podniku paní Mgr. Pudilová sama říká: „Ráda ukazuji společnosti absurditu některých předsudků. Od počátku je zcela jedno jaký handicap osoba má, ale všichni se spolu snaží ve firmě fungovat.“

Posláním firmy je ekonomická činnost dle principů sociálního podnikání zakotvených ve Společenské smlouvě, v části s názvem „Deklarace sociálního podniku“. Sociální podnik stojí na třech pilířích, které musí sociální podnikání splňovat. První složku tvoří ekonomický pilíř. Firma si stanovila hranici 51 % zisku pro reinvestici do rozvoje firmy. Environmentální složka představuje především samotnou úctu k životnímu prostředí s ohledem na služby, které podnik poskytuje zákazníkům.

Poslední pilíř je tvořen sociální částí. Znevýhodněné osoby zaměstnané na pracovní poměr musí tvořit min. 40 % z celkového počtu zaměstnaných osob bez jakéhokoliv znevýhodnění.

Firma Coworking Services s. r. o. poskytuje digitalizaci dokumentů včetně služeb s tím spojených. Nabídka firmy se dá rozdělit do 4 hlavních proudů: digitalizace, likvidace nepotřebné dokumentace, krátkodobé úložiště a konverze.

Digitalizací se rozumí přenesení psaného textu na papíře pomocí skenování do digitální podoby. Digitalizace v sobě nese samozřejmě mnoho výhod. Je možné převést do digitální podoby časopisy, noviny, obrazy či fotografie. Digitalizace na sebe váže mnoho nezbytných procesů. Tuto činnost z poměrné části provádí právě cílová skupina společnosti, a to neslyšící či nedoslýchavý. Úkolem těchto zaměstnanců je připravit

si dokumenty, aby byly oskenovány v co největší kvalitě. Při větším počtu dokumentů je nutné stanovit si chronologii písemností. Na to navazuje připravení spisové značky, zaevidování dokumentu, skenování a následná kontrola každého listu. Neopomenutelnou výhodou této služby je uložení dokumentů v elektronické formě a obsažená data se tak nemohou ztratit či nijak znehodnotit. Digitalizace se provádí buď v místě sídla společnosti či v místě společnosti zákazníka. (Coworking Services, ©)

Druhým proudem je likvidace nepotřebné dokumentace. Dle zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb. je účetní jednotka povinna uschovat účetní záznamy. Účetní závěrka a výroční zpráva je musí uchovávat po dobu 10 let. Účetní doklady, účetní knihy a odpisové plány apod. se archivují po dobu 5 let a účetní záznamy provedené účetní jednotkou se musí uchovávat taktéž po dobu 5 let. (business center.cz, ©1998 - 2015) Dokumenty účetní jednotky, které už není nutno uchovávat, je možné zlikvidovat. Důležitým znakem této služby je úspora místa a recyklace papíru.

Další služba se nazývá krátkodobé úložiště a poskytuje uchování dokumentů, které mají pro podnikatele hodnotu, např. první faktura. Prostory pro tyto dokumenty jsou v centru města Brna.

Posledním proudem, jemuž se společnost věnuje, je konverze. Tuto službu je možné chápat jako převedení dokumentů v listinné podobě do dokumentu obsaženého v datové zprávě, ověření shody a připojení ověřovací značky. Konverze je nástroj, který využívá veřejná správa. „Úřady veřejné správy mají povinnosti uznávat autorizovanou konverzi jako prostředek pro uchování dokumentů v elektronické podobě.“ (Coworking services,©) Aby se zabránilo padělání elektronických verzí, mají právo tuto činnost provádět pouze vybrané instituce.

4. 1. 3 Cílové skupiny

Cílovou skupinou se pro podnik staly osoby se sluchovým postižením. Na tuto skupinu se vážou další cílové skupiny, a to osoby do 26 let, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby s nízkou kvalifikací. Jelikož firma zaměstnává mladé lidi, právě pro většinu zaměstnanců je toto zaměstnání první. Naučí se zde pracovním návykům a firma se postupně snaží tyto návyky rozvíjet. Za dlouhodobě nezaměstnané firma považuje osoby bez zaměstnání delší dobu než 1 rok.

Celkový počet zaměstnanců je 12 osob. Tento počet osob se dále rozděluje na 7 osob se zdravotním znevýhodněním a 5 osob bez handicapu. Osoby se zdravotní znevýhodněním jsou osoby plně neslyšící či osoby nedoslýchavé. V současné době není možné zaměstnat další znevýhodněné pracovní síly, neboť podnik funguje na základě projektu OP Lidské zdroje a zaměstnanost. V části věnované finanční stránce bude tento projekt rozebrán podrobněji.

Nezbytnou součástí pro sociální firmu je vždy dodržet zásadu 40 % znevýhodněných zaměstnanců vůči celkovému počtu zaměstnanců ve firmě. Zaměstnanci byli přijímáni standardně poskytnutím CV, motivačního dopisu a pohovoru. Při hledání zaměstnanců nebyl využit úřad práce jako zprostředkovatel zaměstnání. Firma dala přednost osobnímu doporučení, a proto se obrátila na své známé, od kterých získali potřebné informace o možných kandidátech pro svá volná místa.

Velký význam má ve firmě komunikace mezi slyšícími a neslyšícími. Komunikace probíhá formou počítače a jakéhokoliv psaného projevu. Někdy je využívána i práce externích tlumočnicků, zejména na porady či projednávání závažnějších záležitostí. Někteří zaměstnanci se učí znakovou řeč a v této oblasti se postupně vzdělávají.

Jak uvádí ředitelka společnosti paní Mgr. Pudilová: „Není mezi zaměstnanci bariéra, je to spíše jen to tom, najít společnou cestu jak se spolu všichni domluvit.“ Někdy se objevují komplikace, což je pozitivní impuls, který do budoucna zlepší komunikaci.

Velice důležitou součástí při práci se znevýhodněnými skupinami je průběžné školení zaměstnanců. Přímo na pracovišti se poskytují služby od kvalifikované osoby, která poskytuje školení pro méně zkušené osoby. Dále důležitými zaměstnanci firmy jsou finanční a projektový manažer a velkou skupinu zaměstnanců tvoří osoby se sluchovým postižením, které mají právě na starost zpracování dokumentů, jež jsou klíčovým produktem pro zákazníky. Všichni zaměstnanci firmy jsou uvedeni na webových stránkách firmy. Zde mají možnost představit svoje pozice ve firmě a hlavně se podělit o své pocity s rozsáhlou veřejností. (Coworking Services, ©)

4. 1. 4 Legislativa

Právní forma firmy je společnost s ručením omezeným, tudíž je jasné předpokládat i legislativu ovlivňující činnost firmy. Pro firmu je klíčový zákoník práce, č. 262/2006 Sb., který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatele a také upravuje právní záležitosti před vznikem pracovního poměru. Účetní zákon č. 563/1991 Sb., který umožňuje poskytovat přehled o hospodaření podniku za jeden hospodářský rok. Další legislativou důležitou pro podnik je zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb. Ten upravuje právní formy podniků. (business center.cz, ©1998-2015) Neméně důležitou legislativou pro podnik je daňový řád č. 280/2009 Sb. Stanovuje, které příjmy podléhají dani z příjmu, či které jsou osvobozeny. (finance.cz)

Jak už bylo zmíněno výše, v současné době neexistuje zákon orientovaný přímo na sociální podniky, a proto se firmy z legislativní stránky zaobírají pouze zákony pro klasickou podnikatelskou činnost.

4. 1. 5 Možná rizika pro podnik

Za prvotní problém, který by mohl ohrozit jakoukoliv firmu, je nekvalitní pracovní síla. Specifické skupiny je nutné neustále školit pro danou činnost, kterou vykonávají. Na tento problém navazuje i problém nedostatku zaměstnanců. Tento fakt může ohrozit chod firmy, ale zde je nutné brát v potaz celkovou nezaměstnanost v republice. Dlouhodobě nezaměstnatelných přibývá a zároveň i osob, které se řadí do cílových skupin sociálních podniků. Další významnou hrozbou je nedostatek zakázek. Je zde nutno dostat se nenásilným způsobem do povědomí lidí, aby přišli a využili služby firmy. Pro každou firmu jsou významné reference od zákazníků, a to platí i v případě možného rizika pro firmu. Je známé pravidlo, že negativní zkušenosti se šíří rychleji než pozitivní a zároveň zůstávají v myšlenkách lidí déle.

4. 1. 6 Ekonomická stránka podniku

Společnost Coworking Services s. r. o. čerpá dotaci z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.1.06/30.00645 a doba realizace projektu je stanovena od 1. prosince 2013 do 1. března 2015.

Celková výše poskytnuté dotace byla 4 302 147,84 Kč. Finanční suma byla použita na start podnikání a zároveň kryje mzdy zaměstnanců.

Za cíle projektu byly stanoveny tyto body:

„1. Iniciace vzniku sociálního podniku, který bude nabízet svým zákazníkům velice kvalitní služby za příznivé ceny a zároveň bude poskytovat inovativní řešení jejich problémů. To vše při zachování pravidel sociálního podnikání a trvale udržitelného rozvoje společnosti.

2. Podpora solidárního chování, sociálního začleňování a růst sociálního kapitálu a to zejména na místní úrovni.

3. Podporovat osoby velmi těžce zaměstnatelné formou vytvoření pracovních míst pro osoby z našich cílových skupin.

4. Fungovat jako možný vzor pro ostatní podniky se zájmem zaměstnat osoby s podobným osudem.

5. Vytvořit stabilní sociální podnik, schopný fungování i po ukončení projektu.“
(MPSV, ©2008)

Celý dokument Kapacitní digitalizace dokumentů včetně autorizované konverze je umístěn v příloze č. 3

Projekt byl ukončen v březnu roku 2015 a podnik doufá, že bude fungovat dále na trhu a tím pádem je možné předpokládat nábor nových zaměstnanců, ať už formou brigád či dohodě o provedení práce pro mladé lidi, které budou chtít pracovat v Brně. Současně se chce firma zaměřit znovu na osoby mladší, tedy do 30 let, aby pomohla těmto osobám získat praxi a zkušenosti do dalšího zaměstnání.

I přesto, že činnost firmy započala v roce 2012, do nynější doby firma nevykazuje zisk, avšak při ziskovém stavu bude firma reinvestovat do firmy 51 % zisku. Firma si na začátku své působnosti a při vypracování dokumentu pro získání podpory jako cíl stanovila zajištění udržitelnosti sociálního podniku i po skončení čerpání finanční dotace a zároveň rozšíření působnosti firmy. Je zřejmé zde předpokládat reinvestování zisku na nákup zařízení do firmy. Samozřejmostí a zároveň nutností je reinvestice zisku do vzdělání a rozvoje svých zaměstnanců.

Při práci se specifickými skupinami je nutné neustálé zdokonalování a rozvoj pracovníků. Je nutné investovat více financí do zaměstnanců oproti jiným firmám, kteří prvotně upřednostňují zisk a tím pádem směřují své investice do vybavení a výrobních strojů.

4. 1. 7 Marketing sociálního podniku

Marketing je upřednostňován způsobem direct marketing. Společnost je prezentována na akcích a konferencích, kterých se paní Bc. Šebelová zúčastňuje. Zde se oslovují klienti a potenciální zákazníci. Na to pak navazuje další naplacená reklama, a to WOM marketing. Je to velice důležitý článek v komunikaci s klienty, jelikož je přirozená. Na konferencích se firma prezentuje a zároveň vzniká proud doporučení a lidé se o firmě začnou bavit.

Klíčovým komunikačním kanálem je samozřejmě web firmy, kde jsou shrnuty všechny potřebné informace a kontaktní čísla. V neposlední řadě je využíván telemarketing ať už pro získání zákazníků, ale také pro upevnění vztahů se zákazníky.

Společnost nevěnuje marketingu důležitou pozornost. Důsledkem jsou dva důležité faktory nutné k dobrému marketingu. Za prvé nedostačující finance a zároveň čas. Tudíž je zřejmé, že firma nefinancuje žádné reklamy ani billboardy apod.

4. 2 SIMEVA s. r. o.

4. 2. 1 Kvalitativní rozhovor

Kdy jste poprvé slyšela o sociálním podnikání?

Paní Ing. Kosecová se o sociálním podnikání dozvěděla přibližně před 4 až 5 lety, kdy se dostala k projektům z Evropské unie a zde se tato problematika často řešila. Díky tomuto se začala více zajímat o to, co to vůbec sociální podnikání je a jaké jsou principy.

Zajímavou myšlenku uvedla paní Ing. Kosecová, a to důležitost vnímání toho, že pokud je občan lokálním podnikatelem, tak v podstatě principy sociálního podniku splňuje z 90 % vždy. Principy znamenají reinvestici zisku zpátky do společnosti, což dělá každý dobrý podnikatel, který se chce dlouhodobě udržet na trhu.

Zaměstnává osoby znevýhodněné na trhu práce, což je v tomto okamžiku téměř každý – jsou to např. studenti vysoké školy, matka s malým dítětem, osoby 50+ a nadále to mohou být osoby handicapované už přiznané s OZP.

Tyto podmínky naplňují všichni, protože pokud podnikatel působí v určité části např. města, tak prospívá svému okolí, už jenom z principu toho, že daně z příjmu právnických osob jdou zpátky do městské části lokality, v níž má sídlo podnikání. Takže už tímto každý podnikatel přispívá do rozpočtu města, městské části nebo obce, kde podniká a tím dochází k rozvoji.

Jakou hlavní výhodu a nevýhodu vidíte v sociálním podnikání?

„Nemyslím si, že sociální podnikání má nějakou výhodu oproti klasickému podnikání. Je to jenom to, že se přihlásíte k nějakým principům, které chcete dodržovat.“

Výhodou byla uvedena dotační politika, pokud tedy podniky opravdu zaměstnávají osoby handicapované. Dotační politika se zaměřuje na zřízení chráněných pracovních míst a může nabízet náhradní plnění, pokud je podnik na trhu déle než jeden rok. Náhradní plnění právě ve velké míře využívají velké společnosti.

Za nevýhodu uvedla paní Ing. Kosecová v první řadě nižší výkonnost svých zaměstnanců. Dále vyšší fluktuaci a nemocnost. Firma SIMEVA s. r. o. pracuje s cílovou skupinou, která je z poloviny zaměstnanců tvořena osobami duševně nemocnými, kteří jsou výkonově pomalejší. „Nejsou schopni ráno dostat 3 úkoly a do odpoledne to splnit. Musíte dát jeden úkol, po dokončení zadat druhý úkol.“

Při zaměstnávání těchto specifických skupin musí každý zaměstnavatel počítat s nižší produktivitou a možnými problémy. Paní Ing. Kosecová sama uvedla náročnost pracovat s těmito zaměstnanci, ale na druhou stranu každý podnikatel dostane odměnu ve formě pomoci, kterou těmto osobám prokáže a vidí změny v jejich životech. Zaměstnavatelé s těmito lidmi pracují a mohou pozorovat po nějaké době zlepšení kvality života těchto skupin zaměstnanců. Samozřejmě v počátcích byli zaměstnanci pod dohledem psychiatrů, chodili na vyšetření a byli hodně testováni. „Vidíme, jak se jim zlepšovala postupně kvalita života a to vidíme i u jejich blízkých, rodičů, partnerů či sourozenců.“

Jaké jsou největší a nejčastější překážky v sociálním podnikání?

Jednoznačnou odpovědí byla byrokracie. Byrokracie se bohužel vyskytuje v každém podnikání, ale v sociálních podnicích se byrokracie vyskytuje ve větší míře. Jelikož téměř většina sociálních podnikatelů využívá dotační politiku a právě o to více musí vykazovat dokumentů, a o to více musí komunikovat s úřadem práce. Byrokracie ubíjí všechny, ať je to sociální či soukromý subjekt.

Za velkou překážku ve svém podnikání spatřuje paní Ing. Kosecová boj s exekutory. „Osobně vnímám jako největší problém to, že pracujeme s cílovou skupinou, která byla dlouhodobě na pracovním úřadě a mají s sebou nějaké finanční problémy, např. exekuce. Jednat s exekutory, je pro mě, jako pro zaměstnavatele naprostá katastrofa. Nerozumím papírům, při komunikaci jsou arogantní, málo kdy něco vysvětlí.“ I přestože jsou zaměstnancům odečítány srážky, které požadují soudy či exekutoři, vždy ovšem nastane problém odstavení účtu. Na tuto událost se v jedné chvíli začne navíjet obrovské množství dalších problémů. Zaměstnanec si nemá z čeho zaplatit nájem, stravu a tímto se dostávají do životních problémů.

Které vlastnosti manažera jsou dle Vás důležité při vedení specifických skupin zaměstnanců?

Nejdůležitější způsob jak vést úspěšně sociální podnik a zároveň úspěšné začlenění zaměstnanců do pracovního procesu a života je komunikace. Na to navazuje velice důležitá empatie, důraznost a pevná ruka při vedení znevýhodněných skupin. Firma si na začátku vyzkoušela jednání, kde se bral ohled na zaměstnance. Považovali je za chudáky a nemocné osoby a právě zaměstnavatelé se jim snaží pomoci. Avšak takhle to nefunguje. „To jsou normální lidi s normálními problémy – každý máme nějaký problém, které řešíme. Ale pokud jsme v práci, tak se musíme věnovat práci, musíme ten výkon podávat a nesmí se lidem povolit. Jakmile povolíte nad rámec toho normálního přístupu jako k normálním zaměstnancům tak toho začnou zneužívat.“

Názorný příklad uvedla paní Ing. Kosecová při ulevování handicapovaným na návštěvy ke svým lékařům. Je nutné počítat s tím, že tato nemoc sebou váže jisté nevýhody, za které se považuje právě návštěva lékařů. Zaměstnanci mohou zůstat jeden den doma, absence v práci více jak jeden den musí být podložena neschopenkou od lékaře nebo si zaměstnanci mohou vyčerpat náhradní volno.

Jelikož práce se plánuje, jsou potřeba výkony, firma má zákazníky a odběratele a tento kolotoč se musí dodržovat. Důležité je, že vedení podniku zná své zaměstnance, tudíž ví, který člověk si vymýšlí, který toho zneužívá a kterému není opravdu dobře.

Spatřujete marketingovou výhodu v tom, že Vaše firma zaměstnává specifické skupiny zaměstnanců?

Zaměstnávání specifických skupin sebou nese i jistou marketingovou výhodu. Sociální podniky také nabízí náhradní plnění, které mnoho společností využívá. Pro firmu je většina zákazníků veřejná správa. Proto chce firma ukázat veřejnosti i veřejné správě, že zaměstnává handicapované. Je nutné upozornit na to, že zakázka sice nebude trvat den, ani tři dny, ale kupující podpoří zaměstnance firmy a pomohou těmto lidem začlenit se do společnosti.

Kdo je pro Vaši firmu největší konkurent?

Paní Ing. Kosecová si samozřejmě uvědomuje situaci, kdy sociální podniky si jako svůj obor podnikání volí zahrádkářské a pomocné práce. Je nutné si uvědomit, že většina osob z těchto znevýhodněných skupin má pouze základní vzdělání či jsou bez jakéhokoliv vyučení. „Dnešní doba je totiž strašně rychlá, je důležité uvědomění si, že to co my stíháme za jeden den, těmto lidem může trvat týden. Je potřeba začleňovat, ale opravdu pomocné práce a údržbářské práce - to je místo, kde můžete ty lidi zaměstnat.“

Firma si není vědoma žádné zásadní konkurence v městě Brně. Vedení firmy se zatím nesetkalo s tím, že by je vytlačila z trhu jiná firma v boji o nějakou zakázku. Většinou co firmu vytlačí z trhu, jsou fyzické osoby OSVČ. Ty si dělají zahradnické práce sami a jsou schopni jít nákladově pod cenu, což tato firma si nemůže dovolit, i když má dotované platy.

Je možné brát sociální podnikání jako jeden z důležitých způsobů pro snižování nezaměstnanosti?

„Ne. Snižování zaměstnanosti není o sociálním podnikání. Podnikání jako takové je jeden z nejdůležitějších způsobů snižování nezaměstnanosti.“

Jsou dva typy zaměstnavatelů: stát a soukromé subjekty. Existuje několik státních podniků, které si na sebe vydělají, ale jinak jsou neproduktivní - úřady, státní správa, ministerstva.

Na tohle právě musí podnikatelská sféra vydělat, odvést daně a z daní se zaplatí mzdy státním zaměstnancům. Pokud tedy nebude podnikatelská sféra, tak nebude ani státní sféra, jelikož by neměla být z čeho uhrazena.

Je možné tedy primárně podnikání brát jako důležitý způsob pro snižování nezaměstnanosti, jelikož bez aktivních podnikatelů by neměl nikdo v České republice práci a tím pádem i bez jakéhokoliv příjmu.

Myslíte si, že jsou občané dostatečně informováni o sociálním podnikání?

Samozřejmě logicky se tato odpověď nemohla lišit od odpovědi uvedené u sociálního podniku Coworking Services s. r. o. Problém je v chybějící legislativě, tudíž nejen, že občané nemají žádnou představu o sociálním podnikání, ale nějaké procento je dokonce špatně informováno. „Já jsem v zastupitelstvu naší městské části Brno – Maloměřice a vím, že spousta mých kolegů se na nás zpočátku dívala jako na firmu co rýžuje na handicapovaných. Jenže příspěvky kompenzují to, že oni mají omezenou pracovní schopnost. Povědomí veřejnosti je hodně špatné.“

Proto společnosti SIMEVA s. r. o. dala podnět k založení Komory sociálních podniků, kde budou sdružováni sociální podnikatelé, kteří budou informovat veřejnost. O Komoře sociálních podniků bude pojednáváno v kapitole 4. 2. 5 Možná rizika pro firmu.

Máte do budoucnosti nějaké plány s Vaší firmou?

Do společnosti SIMEVA s. r. o. budou v první řadě přibíráni noví zaměstnanci. V nynější době bylo zaměstnáno dalších 6 osob. Rozšiřovat činnost se tato firma nechystá. Zároveň by firma chtěla rozšířit portfolio svých zákazníků a taktéž by chtěli přesvědčit město Brno, aby této firmě dávali práci a mohla nadále fungovat na trhu.

Co byste doporučila těm, kdo uvažují začít sociálně podnikat?

„Najít správného notáře, který zapíše principy sociálního podniku do obchodního rejstříku.“

Paní Ing. Kosecová zmínila počátky svého podnikání, kdy notáři nebyli vůbec ochotni zapsat principy do OR. Také uvedla, že v současnosti jsou notáři v tomto ohledu vzdělanější a ochotnější. Už nemají s principy sociálního podniku takový problém a zapíše je. Je však potřeba jim to dobře vysvětlit.

Při zakládání sociálního podniku je potřeba stanovení cílové skupiny, kterou bude firma zaměstnávat. Nyní existuje formulář, který sociální podnikatel vyplní a odešle na Úřad práce ČR. Úřad práce má své stránky, kde zveřejňují nabídky práce pro znevýhodněné skupiny spadající do sociálního podnikání. Zaměstnanci Úřadu práce pracují s formulářem a podle kódu si rozdělí tyto formuláře, které předají nezaměstnaným. Navíc z tohoto portálu čerpá Jobs.cz či Práce.cz. Zde právě vyvstává další problém, a to neznalost začínajících podnikatelů o této službě, kterou poskytuje Úřad práce. Taktéž Úřad práce poskytuje konzultace sociálním podnikatelům.

Paní Ing. Kosecová na závěr tohoto rozhovoru uvedla zásadní myšlenku: „Nejjednodušší varianta je zkontaktování s někým, kdo má zkušenosti, kdo sociálně podniká.“

4. 2. 2 Představení sociálního podniku SIMEVA s. r. o.

Druhým představeným podnikem je sociální podnik SIMEVA s. r. o. Tento podnik byl založen 22. srpna 2013 dnem zápisu do obchodního rejstříku. Podnik SIMEVA s. r. o se hlásí k principům sociálního podnikání. Cílem tohoto sociálního podniku je:

- nabídka specializačních vzdělání,
- pomoc získat pracovní zkušenosti,
- vytvoření chráněných pracovních míst,
- nabídka služeb.

Podnik poskytuje svým zákazníkům velkou škálu služeb. Lze uvést úklidové práce, údržba budov, malířské, zednické a natěračské práce. Dále údržba zahrad a zeleně, prodej vypěstovaných květin a stromků a celoroční úklid veřejných prostranství. (SIMEVA, ©2013)

Myšlenka založení sociálního podniku vznikla na základě projektu s názvem Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. Celé znění projektu je k nahlédnutí v příloze č. 4. (MPSV, ©2008) Tento projekt byl pod záštitou Odborného učiliště a praktické školy na Lomené. Tato škola poskytuje žákům speciální pedagogické vzdělání s výučním listem či bez výučního listu. Zmíněná odborná škola uvedla projekt - Máme pro vás práci. Nabízí zaměstnání na zkrácený úvazek pro osoby s duševním onemocněním, a to právě s onemocněním schizofrenie.

Cílem tedy bylo včlenit tyto osoby s duševním onemocněním zpět do života. Z projektu byly nabízeny poradenské a motivační aktivity, na které navazovalo odborné školení u spolupracující organizace v Brně. Zapojené osoby v projektu byli zaškolení v malířských zednických, zahradnických, truhlářských pracích. Celkem bylo vytvořeno 5 pracovních míst. Celý projekt je dostupný k nahlédnutí v příloze č. 5. (OUPS, ©2013) Projekt Máme pro vás práci, byl ukončen v březnu letošního roku a po ukončení tohoto projektu bylo v plánu založení sociálního podniku SIMEVA. Jelikož projekt nemůže zůstat ve vzduchoprázdnu, není možné po vypršení projektu ukončit kontakty s lidmi zapojenými v tomto projektu.

V hlavách zakladatelů byla tedy myšlenka založit podnik, který po ukončení projektu tyto osoby zaměstná, dva roky aktivit tedy převezme a bude pokračovat dále. Problém nastal v okamžiku, kdy poptávka ze strany schizofreniků byla obrovská, a zakladatelé byli nuceni tento subjekt založit dříve. Nyní už má firma určitou historii, má zaměstnance, kteří si vyzkoušeli práci v projektu a již pracují pro reálnou firmu.

4. 2. 3 Cílové skupiny

Cílovou skupinou sociálního podniku se stala skupina osob s duševním onemocněním schizofrenie. V podniku pracují i jiné skupiny znevýhodněných osob, zde lze uvést například osoby po obrně, osoby s problémy se zády, osoby trpící fobií či depresemi. Z velké míry se tedy jedná pouze o osoby s duševním onemocněním. V začátcích působení firmy SIMEVA, s. r. o. byli zaměstnáváni pouze osoby s duševním onemocněním, avšak v nynější době se začíná cílová skupina rozšiřovat.

Firma klade důraz na přeškolení a následné možnosti zaměstnání v pracovním prostředí. Zaměstnanci si tím pádem vytvoří pracovní návyky, zvýší si sebevědomí a mají šanci začlenit se do společnosti. Osoby se schizofrenií jsou zaměstnávány na pozicích údržbář nemovitostí, zahradník, malíř, zedník a úklid nemovitostí a domácností. (SIMEVA, ©2013)

Celkem je 15 zaměstnanců. Z toho polovina osob se schizofrenií, zbytek tvoří různé cílové skupiny. Všichni zaměstnanci jsou osoby s přiznanou invaliditou. Zaměstnanci jsou v podniku zaměstnání na zkrácené úvazky, jelikož se musí počítat s tím, že tyto osoby nevydrží pracovat celý den.

Při náboru nových zaměstnanců firma vyvěsí inzerát. Na uvedené kontaktní údaje uchazeči zašlou životopis a poté následuje ústní pracovní pohovor.

Za nejčastější problémy související s touto cílovou skupinou je častá nemocnost. S každým handicapem je spojeno určité omezení. Dalším problémem vyskytujícím se na pracovišti je alkohol. Spousta zaměstnanců před nástupem do zaměstnání byla dlouhodobě nezaměstnaná, na což navazují další problémy – problémy s alkoholem. Tento problém se řeší napomenutím a poté výpovědí z pracovního poměru. Jediným způsobem, jak tyto zaměstnance s problémem alkoholu motivovat, je pouze výpověď z pracovního poměru.

Na začátku projektu byla zaměstnancům poskytována psychiatrická pomoc. Společnost SIMEVA, s. r. o. byla založena paní Ing. Kosecovou a MUDr. Venclíkovou, která pracuje jako psychiatr a zároveň poskytuje pomoc i zaměstnancům z tohoto podniku. Jak uvádí paní Ing. Kosecová: „Na začátku projektu byla paní MUDr. Venclíková vytížená. Téměř každý den ji zaměstnanci volali. V současné době se zaměstnanci na pomoc psychiatra neobrací, avšak pravidelně s nimi probíhá komunikace.“ Zde lze vidět obrovský pokrok ze strany zaměstnanců a splnění cíle podniku, a to zapojení těchto osob do normálního života.

Sociální podnik spolupracuje s Úřadem práce Jihomoravského kraje a vytváří dle dohody:

- primárně chráněná pracovní místa pro zdravotně znevýhodněné osoby na trhu práce,
- chráněná pracovní místa pro zdravotně hendikepované a osoby s duševním onemocněním schizofrenie,
- společensky účelná pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané,
- pracovní místa pro absolventy v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let,
- pracovní místa pro studenty. (SIMEVA, ©2013)

Problém současnosti je absence praxe u studentů po ukončení školy. Většinou je fluktuace taková, že studenti pracují ve firmě rok, udělají si potřebnou praxi pro svůj pracovní život a odchází. Všichni studenti začínají ve firmě pracovat na administrativě. Vyřizují telefony, maily a komunikují s úřady, aby si prakticky vytvořili obraz o tom, co podnikání s sebou nese za povinnosti.

Paní Ing. Kosecová zde zmiňuje, že poskytují pracovní místa pro studenty, avšak na druhou stranu nejsou pro tyto studenty tolik atraktivní, jelikož je neumí dobře zaplatit.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je realizátorem projektu, jež nabízí studentům, kteří studují v posledním ročníku možnost získání praxe už během studia. Pro mladé lidi tak usnadní jejich první vstup na trh práce po absolvování školy a zároveň tak pomůže s rostoucí mírou nezaměstnanosti u těchto mladých lidí bez praxe. Většina podniků nechce mladé lidi bez praxe přijímat, proto tato zkušenost pomůže studentům získat potřebnou odbornou praxi a získat nové kontakty pro budoucí profesní život. Tato zkušenost je obrovským přínosem jak pro absolventy, tak i pro poskytovatele stáží. Ti mohou získat do budoucnosti výborného zaměstnance. Zároveň firmy zapojené do tohoto projektu získají částečnou náhradu mzdy pro mentory a proplacené mzdy stážistů.

Do tohoto projektu se může zapojit 2 700 žáků, časový prostor stáže se pohybuje od 1 do 4 měsíců. Za každou odpracovanou hodinu náleží studentovi mzda 60 Kč / hod. Tento projekt započal svoji existenci v únoru 2014 a probíhat bude do listopadu 2015. Rozpočet projektu činí 222 199 228, 20 Kč. Tato stáž je druhou poskytovanou pracovní příležitostí pro absolventy škol. První stáž proběhla již v roce 2012 a končila v srpnu 2014. V té době bylo podpořeno 943 osob a rozpočet činil 71 189 857 Kč. (stazepromlade, ©2013) Realizátorem obou těchto projektů je Fond dalšího vzdělávání, který je příspěvkovou organizací MPSV. Posláním FDV je podpora uplatnění občanů prostřednictvím vzdělávání. (Fond dalšího vzdělávání, ©2014)

Podnik také vytváří pracovní místa pro absolventy dle projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, který započal 1. července 2013 a končí 31. října 2015. Realizátorem projektu je Úřad práce ČR. Projekt má snahu zajistit zvýšení zaměstnanosti u mladých osob do 30 let. Tato cílová skupina má získat odbornou praxi možnou v kombinaci s rekvalifikacemi. Poskytované odborné praxe probíhají u podniků, s kterými má uzavřenou dohodu Úřad práce ČR. Taktéž je zaměstnavatelům poskytnuta náhrada na mzdu mentora a na mzdu účastníka tohoto projektu. Prostřednictvím praxe je předpoklad zprostředkování pracovního místa na dobu neurčitou. Celý projekt je možný k nahlédnutí v příloze č. 6. (MPSV, ©2008)

Na další pracovní místa, která poskytuje podnik, navazuje tabulka č. 1 v kapitole 4.3. Zde je stručný přehled poskytovaných příspěvků od Úřadu práce na společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa.

Problém nezaměstnanosti u mladých lidí, tedy osob do 30 let, kterému se věnuje projekt uvedený výše, uvádí podrobněji tabulka č. 1. Data o míře nezaměstnanosti jsou uvedena k 31. 12. 2014

Tabulka č. 1 Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání

Roky		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Věkové skupiny	do 19 let	25 898	23 868	23 070	24 221	22 074	17 370
	20-24 let	71 811	71 006	68 872	74 508	77 958	62 561
	25-29 let	61 034	61 820	56 452	59 944	66 937	58 714
	30-34 let	67 349	67 478	58 221	60 155	65 369	57 477

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ

Z výše uvedené tabulky je patrný problém s nezaměstnaností osob do 34 let. Největší hodnoty nezaměstnaných osob obsahuje skupina osob ve věku 20-24 let. Dle podrobnější tabulky, kterou poskytuje Český statistický úřad, od roku 35 do 55 věku počet nezaměstnaných osob klesá. Od věku 50 a výše se opět hodnoty nezaměstnanosti zvyšují. Pro srovnání nezaměstnanosti u mladých lidí je vhodné uvést tabulku statistického úřadu Evropské unie. Zde jsou srovnány vybrané státy v Evropské unii. Cílovou skupinou pro statistická data jsou nezaměstnaní mladiství do 25 let. Tabulka ukazuje roční průměr nezaměstnanosti v procentech.

Tabulka č. 2 Míra nezaměstnanosti u mladých osob

	2010	2011	2012	2013	2014
Německo	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7
Rakousko	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3
Norsko	9,2	8,7	8,6	9,1	7,9
Česká republika	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9
Španělsko	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2
Chorvatsko	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5
Itálie	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7
Řecko	33,0	44,7	55,3	58,3	52,3
Slovensko	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7

Zdroj: Vlastní zpracování dle eurostat

Z tabulky je patrné, že problém nezaměstnanosti u mladých osob je zřejmý v každém státě. Nejnižší naměřené hodnoty vykazuje Německo, což se logicky dá předpokládat, díky silné ekonomice státu. Naopak přehled procentních údajů ukazuje i hodnoty nad 30 %. Nejhorší údaje vykazuje Španělsko. Česká republika se nachází přibližně ve středu všech zjišťovaných států a v roce 2014 hodnoty nezaměstnanosti klesly přibližně o 3 %.

4. 2. 4 Legislativa

Tento podnik ovlivňuje stejná legislativa, která byla zmíněná u představení podniku Coworking Services s. r. o., tedy zákoník práce, daňový zákon, zákon o účetnictví, občanský zákoník, zákon o zaměstnanosti. Důležitou skupinou jsou nařízení a vyhlášky, které se týkají zaměstnávání handicapovaných osob.

Již výše bylo zmíněno, že cílové skupiny tohoto podniku byli osoby dlouhodobě nezaměstnané. Paní Ing. Kosecová uvádí problém až u 80 % lidí a tímto problémem je exekuce. Tudíž pro zaměstnavatele je velice důležitý exekuční řád č. 120/2001 Sb. a insolvenční zákon č. 182/2006 Sb. (MV, ©2015)

4. 2. 5 Možná rizika pro podnik

Za riziko tohoto podniku je možné zmínit nedostatek vhodných zakázek pro zaměstnance podniku. Vhodné je získávat zakázky v okolí podniku či v Brně. Pokud jsou zakázky dál, zaměstnanci jsou unaveni a nezvládají práci.

Dalším rizikem je samotný problematický přístup k získávání zakázek. Značný problém je ten, že město Brno ani Jihomoravský kraj komplexně sociální podniky neřeší. Pouze od města Brna je možné získat zakázky právě proto, že podnik je sociální a nabízí náhradní plnění. Náhradní plnění je jeden ze tří způsobů, který může zaměstnavatel využít, pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců a tím pádem má povinný podíl zaměstnaných osob s handicapem. Pokud zaměstnavatel nechce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má možnost odebrat výroky, služby nebo zadat zakázku firmě, které zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením či od OSVČ, které jsou OZP. Tyto možnosti náhradního plnění upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (MPSV ČR)

Pro neaktivní přístup k sociálnímu podnikání byla založena Komora sociálních podniků, jejímž jedním ze zakladatelů je právě sociální podnik SIMEVA s. r. o. Dle výpisu z Registru ekonomických subjektů v ARES je Komora sociálních podniků zájmové sdružení právnických osob za účelem prosazování společných zájmů. (MF ČR, ©2013). Toto sdružení má státní správě ukázat to, že státní správa je důležitý článek, který musí primárně dávat práci⁸ sociálním podnikům. Komora sociálních podniků pořádá 2krát ročně konference, aby propojila soukromou sféru se sférou státní. Je důležité veřejné správě vysvětlit dvě zásadní myšlenky: sociální podnik pracuje dobře, ale potřebuje pomoc. Pomoc ve formě propagace či poskytování dalších zakázek.

⁸ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách věnuje § 101 zvýhodnění dodavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Zde se uvádí:

„- stanoví-li tak zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců,

- dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižená o 15 %.“ (MV ČR)

4. 2. 6 Ekonomická stránka podniku

Již v kapitole 4. 2. 1 Představení podniku byl zmíněn projekt poskytovaný evropským sociálním fondem. V současné době je chod podniku financován tržbami z prodeje výrobků či služeb. Podnik využívá i finanční politiku Úřadu práce při zřízení chráněných pracovních míst. Nevýhodou této finanční politiky, a konkrétně u kompenzace části mzdy zaměstnanců, je půlroční předfinancování mzdy a až poté podnik dostává příspěvek.

Podnik si stanovil minimálně 51 % zisku pro reinvestování do rozvoje sociálního podniku. Zisk bude investován převážně do inovací, pracovních pomůcek, vybavení podniku, zkvalitnění prostředí pro zaměstnance a v neposlední řadě bude investováno do zaměstnaneckých bonusů.

Nyní však podnik není ve fázi, kdy by produkoval zisk. Během roku průběžně investují do vzdělání lidí, do nákupu nového oblečení, které nařizuje Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Zde se uvádí: „Zaměstnavatel je povinen v případech, kdy jde o prostředí, kde oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením, znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytovat zaměstnanci jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.“ (bozi info.cz, ©2002 - 2015)

Nad rámec povinné výbavy zaměstnanci dostanou další oděv, který přispěje k jednotnosti podniku a zároveň bude viditelné logo, což je v menší míře taktéž marketing.

4. 2. 7 Marketing sociálního podniku

Neboť stále není sociální podnikání legislativně ukotveno, občané si pod tímto pojmem neumí představit nic konkrétního. Tudíž je marketing založen na osobním přístupu a vysvětlení. Důležité je domluvení osobní schůzky, vysvětlení podstaty sociálního podniku a nabídnutí služby. Paní Ing. Kosecová uvádí: „Pokud jde podnik do výběrového řízení a uvede, že v podniku zaměstnává pouze handicapované zaměstnance, hned si ostatní představí problém. Důležité je tedy zaručit se svým jménem, vysvětlit náročnost a delší zpracování zakázek, ale výsledek bude v pořádku.“

V neposlední řadě využívá firma taktéž své webové stránky a propagaci formou letáků, avšak největší význam vkládá do osobních kontaktů.

4. 3 Komparace zjištěných dat

Při zkoumání výše uvedených sociálních podniků, podniku Coworking Services s. r. o. a SIMEVA s. r. o., byla výhodou různorodost cílových skupin jednotlivého podniku. U podniku Coworking Services s. r. o. byla cílovou skupinou stanovena skupina nedoslýchavých a osob neslyšících. Na druhé straně firma SIMEVA s. r. o. zaměstnává osoby s duševním onemocněním schizofrenie. Na základě zkoumání a získávání informací má jednoznačně náročnější práci s cílovou skupinou podnik SIMEVA s. r. o., taktéž zaměstnává nákladnější a časově více omezující skupinu.

Zásadní a překvapující zjištění následovalo po položení otázky, zda sociální podniky jsou důležitým faktorem pro snižování nezaměstnanosti. Ze strany paní Bc. Šebelové byla odpověď kladná, tudíž je možné sociální podniky považovat za způsob zmirňování nezaměstnanosti. Na druhou stranu odpověď paní Ing. Kosecové byla jednoznačně ne. U otázky týkající se legislativního ukotvení sociálních podniků, byly odpovědi jednatelek z obou společností jednoznačně pozitivní. V podniku SIMEVA s. r. o. je vidět výrazná snaha pro legislativní zakotvení sociálních podniků v České republice. Už samotné založení Komory pro sociální podniky je velkým krokem v boji proti neobjasněnému termínu, nejasnostem a podnětu pro podporu od státní správy k sociálním podnikům.

Případná rizika pro tyto sociální podniky jsou shodná v obou případech. Z analýzy odpovědí vyplynuly nejčastější problémy se zaměstnanci a rizika se zakázkami jsou problémem u většiny sociálních podniků.

Zajímavostí se stala samotná kapitola ekonomická stránka sociálního podniku. Zde bylo možné sledovat odlišné financování svých ekonomických aktivit. Firma Coworking Services s. r. o. v začátku svého podnikání získala dotaci z evropského sociálního fondu. Na druhé straně firma SIMEVA s. r. o. spolupracuje s Úřadem práce, který poskytuje finanční podporu na mzdy zaměstnancům. Tudíž na jedné straně je financování z evropských dotací na druhé straně příspěvky do Úřadu práce.

V oblasti marketingu se obě firmy shodují na osobních kontaktech. Osobní domluva, komunikace a spolupráce je pro obě firmy klíčová. Sociální podniky nevěnují tedy svůj čas a finance do jiných způsobů propagace.

Zde je rozdíl mezi soukromými subjekty, kde většina podniků zaměstnává zaměstnance věnující pozornost pouze marketingu. Za výhodu v sociálním podnikání lze tedy uvést dotační politiku a zároveň za obrovskou nevýhodu je nutné zmínit chybějící legislativu upravující sociální podniky.

4. 4 Vyhodnocení aktérů v sociálním podnikání

Tato část bakalářské práce bude zaměřena na aktéry, kteří nějakým způsobem ovlivňují sociální podniky. Výzkum byl zaměřen na město Znojmo, město Brno a na Úřad práce ČR.

Od sociálních podniků uvedených v této práci bylo zmíněno, že město Brno sociální podnikání nijak nepodporuje. Tato informace vyvolala podnět zeptat se přímo na magistrátu města Brna, proč sociální podniky nepodporuje. Ať už finanční podporou či jinou možnou podporou. Odpověď z Odboru sociální péče byla následující: „K podpoře sociálního podnikání nebyla zatím politická vůle. Máme však tuto potřebu zakomponovanou do Komunitního plánu sociálních potřeb. Za město Brno byly podány minimálně 2 projekty, ani jeden z nich nebyl podpořen.“ Ze strany města Brna jsou vidět snahy v podpoře tohoto druhu podnikání. Stejná otázka byla položena i na městském úřadě Znojmo. Odpověď byla stručná: „Na území Znojma se nachází pouze malá část sociálních podniků.“ Ve zprávě je uveden jasný závěr, a to, že sociální podnikání je v začátcích, a proto se v současné době tato oblast neřeší. Na odbor sociální péče ve městě Brně byl vznesen dotaz, jak by město vůbec sociální podnikatele mohlo podporovat. Jelikož podniky zaměstnávající znevýhodněné skupiny mají přidanou hodnotu a práce jen městu přináší určitou pomoc, např. zmírňování nezaměstnanosti u těchto těžce zaměstnatelných osob. Město Brno by tedy mohlo být vstřícnější k sociálním podnikatelům. Z Odboru sociální péče zaznělo několik možností podpory, které by město Brno mohlo poskytovat sociálním podnikatelům:

- výše nájemného by mohla být vstřícnější od města Brna a zároveň přednostní přidělování prostor podnikatelům, jejichž podnikatelský záměr má sociální aspekty,
- podpora projektů sociálních podniků finančně, tedy příkladem může být vytvořený fond na kofinancování projektů,

- od Úřadu práce by mohla být následná podpora při zavedení sociálního podniku na podporu vzdělání pro začínající sociální podnikatele či finanční podpora pracovních míst pro osoby dlouhodobě nezaměstnané,
V současné době od Úřadu práce je poskytována podpora na pracovní místa pro nezaměstnané.
- město Brno by dále mohlo o sociálních podnicích informovat širokou veřejnost,
- důležitým krokem od určitého města či kraje je iniciativa pro řešení legislativní stránky sociálních podniků. Být více podněcující a překládat návrhy vládě.

Na otázku kolik by město Brno mohlo uvolnit na podporu sociálního podniku, byla reakce následující: „Položka podpory sociálního podnikání není ani zahrnuta v rozpočtu města.“

Za aktéry ovlivňující sociální podnikání je nutné zmínit i Úřad Práce. Ten v nynější době poskytuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvky pro zaměstnavatele. Příspěvek je poskytnut firmě, která zaměstnává více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech.

Vše se řídí dle § 78 zákona o zaměstnanosti, kde se uvádí:

- zaměstnáním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců ve firmě se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnání,
- „příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.“ (MPSV ČR)

Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je k dispozici přehled pro realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Finanční prostředky jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Tabulka č. 3 stručně nastiňuje příspěvky pro specifické skupiny zaměstnanců.

Tabulka č. 3 Příspěvky zaměstnavatelům specifických skupin zaměstnanců

<p>Společensky účelná pracovní místa, která jsou zaměstnavateli buď obsazována osobami evidovanými na Úřadu práce či dokonce může zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce zřídit společensky účelná pracovní místa.</p>	<p>13 000 Kč/ max. 6 měs. - základní příspěvek pro uchazeče o zaměstnání s evidencí nad 5 měsíců</p> <p>15 000 Kč/ max. 9 měs. – pro tyto kategorie UoZ – uchazeči vedeni na ÚP déle než 12 měsíců, osoby starší 50 let, rodiče po mateřské dovolené, OZP, uchazeči do 25 let s max. SŠ vzděláním</p> <p>20 000 Kč/ max. 12 měs. – pro tyto kategorie UoZ – evidence na ÚP delší 2 měsíců, osoby starší 55 let.</p> <p>22 000 Kč/ max. 12 měs. - absolventi VŠ do 30 let s praxí kratší než 2 roky</p>
<p>Veřejně prospěšné práce: -časově omezená pracovní příležitost - nejčastěji se týkající údržbě veřejných prostranství, dále činnosti osobního asistenta OsZP</p>	<p>14 000 Kč měsíčně max. 12 měsíců (příp. 24 měsíců pro uchazeče evidované déle než 12 měsíců nebo v hmotné nouzi)</p>
<p>Příspěvek na zapracování</p>	<p>max. 3 měsíce v max. výši ½ minimální mzdy měsíčně</p>
<p>Práce na zkoušku: - krátkodobé zaměstnání, jež má za úkol zjistit, jak je uchazeč o zaměstnání připraven na nástup do práce -osoba do 30 let nemající pracovní zkušenosti</p>	<p>max. 7 000 Kč/ měsíčně (uchazeč se středním a nižším vzděláním)</p> <p>max. 9 500 Kč pro osoby s vysokoškolským vzděláním</p>
<p>Chráněné pracovní místo: - místo pro osoby se zdravotním postižením. Pracovní místo je zaměstnavatelem zřízeno na základě smlouvy s ÚP.</p>	<p>rozsah poskytnutých financí je uveden v každé smlouvě mezi zaměstnavatel a ÚP minimální doba obsazení pracovního místa jsou 3 roky</p>

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů	max. 48 000 Kč / rok / 1 pracovní místo
Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP: -více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnaných osob ve firmě -nahrazování prostředků vynaložených na mzdy	příspěvek na mzdy ve výši 75 %

Zdroj: MPSV

V roce 2014 byly vyplaceny v Jihomoravském kraji příspěvky ve výši 489 326 417 Kč. Kromě toho byl příspěvkem podpořen vznik 104 chráněných pracovních míst ve výši 9 332 150 Kč. Tyto informace byly poskytnuty paní Mgr. Ivanou Ondrákovou, vedoucí referátu trhu práce, Brno.

Město Brno a Úřad práce dlouhodobě spolupracují. Zástupci Úřadu práce, krajské pobočky v Brně, jsou např. členové poradního orgánu Magistrátu města Brna pro integraci cizinců či skupiny pro komunitní plánování. Pokud se jedná o aktivní politiku zaměstnanosti, zde je pravidelná spolupráce Úřadu práce se všemi městskými částmi při vytváření veřejně prospěšných prací. Dle paní Mgr. Ondrákové u Úřadu práce Brno je každoročně umístěno na tuto pracovní pozici 150 uchazečů o zaměstnání. Kooperace mezi Úřadem práce a městem Brnem je zřejmá, avšak na druhé straně např. při nastavování výše příspěvků, priorit v podporování různých skupin uchazečů nebo výběru vhodných nástrojů či cílených programů, v těchto případech žádná koordinace neexistuje. Logicky zde spolupráce není možná, neboť činnost Úřadu práce vychází z koncepce MPSV a metodicky je Úřad práce řízen Generálním ředitelstvem Úřadu práce ČR.

Při praktickém znázornění sociálních podniků byl na český statistický úřad směřován dotaz, zda jsou podrobné statistiky o nezaměstnanosti cílových skupin výše uvedených sociálních podniků. Hodnoty nezaměstnanosti u osob neslyšících, nedoslýchavých a osob s duševní poruchou schizofrenie. Bohužel na tyto zvolené cílové skupiny nemá český statistický úřad žádné údaje. Na téma zdravotně postižených obyvatel ČR se pouze participovali na jednorázové šetření zdravotně postižených osob.

Tato statistika poskytuje informace z roku 2007 a z roku 2013.⁹ Český statistický úřad uvádí definici tělesně postižených: „Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“ (ČSÚ) Tabulka níže nastiňuje počet zdravotně postižených osob z celkového počtu obyvatel ČR v %.

Tabulka č. 4 Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

	Počet obyvatel (stav k 31. 12.2012)	Počet zdravotně postižených osob
Celkem	10 516 125	1 077 673
Pohlaví		
Muži	5 164 349	512 761
Ženy	5 351 776	564 912
Věkové složení		
0-14 let	1 560 296	64 307
15-29 let	1 881 844	65 143
30-44 let	2 495 730	109 947
45-59 let	2 075 490	206 891
60-74 let	1 794 618	333 211
75 +	709 147	298 174

Zdroj: ČSÚ

Tabulka ukazuje hodnoty, z kterých je patrný výskyt zdravotního postižení spíše u žen. Avšak rozdíly nejsou zásadní. S přibývajícím věkem se počet zdravotně postižených osob zvětšuje. Nejvíce zdravotně postižených osob se nachází ve skupině 60-74 let

Na tabulku poskytující přehled počtu zdravotně postižených osob navazuje tabulka č. 5, která skupinu zdravotně postižených podrobněji rozvádí dle typu postižení.

⁹ Fáze šetření probíhala u praktických lékařů. Praktických lékařů bylo téměř 400 a pacienti vyplnili 9 300 dotazníků. (ČSÚ)

Tabulka č. 5 Typ zdravotního postižení

Typ zdravotního postižení								
	tělesné	zrakové	sluchové	mentální	duševní	vnitřní	jiné	celkem
VŠPO 13 % podíl	29,2	6,0	5,1	6,1	8,5	41,9	3,2	100,0
VŠPO 07 % podíl	36,2	5,8	4,9	7,0	8,4	37,7	Nesle- dováno	100,0
Procentní body	-7,0	0,2	0,2	-0,9	0,1	4,2	3,2	0

Zdroj: ČSÚ

Z výše uvedené tabulky je možné sledovat shodné pořadí u specifikovaných znevýhodnění jak v roce 2007, tak v roce 2013. Pokud budou sledovány pouze výsledky u cílových skupin sociálních podniků v této práci (sluchové a duševní postižení) se změna pohybuje v minimálním počtu. Největší rozdíl lze vidět u tělesně postižených osob. Hodnoty jsou uvedeny v %.

4. 5 Je sociální podnikání udržitelné do budoucnosti nebo je pouze trendem 21. století?

V závěru této práce a po získání informací z praktického hlediska sociálního podnikání je na místě položit si otázku, zda je sociální podnikání udržitelné do budoucnosti. Samozřejmě neexistuje jednoznačná odpověď, zda ano či ne. Nedá se říci, že sociální podnikání by byl vyloženě trend 21. století, spíše je tato forma podnikání návrat do minulosti. Přibližně v 18. – 19. století fungovaly vesnice – v každé vesnici byl statkář, hospodský, což je možné považovat za novodobou podnikatelskou sféru. Už v minulosti lidé věděli, že pokud má společnost fungovat, musí si dávat zakázky mezi sebou. Pokud bylo potřeba postavit nový dům, vždy tuto činnost provedla vesnice, ve které určitý objekt potřebovali. Už v této době se pracovalo s handicapovanými osobami. Logicky lze předpokládat mnoho handicapovaných lidí, kteří přišli z 1. světové války.

Společnost se postarala o tyto handicapované lidi například poskytnutím tzv. trafiky.¹⁰ (Pokorný, 2013) Už v minulosti tedy občané a společnost věděli, pokud lidé budou zaměstnáni, zařadí se do společenského života a nebudou mít potom potřebu krást.

Sociální podnikání je tedy možné brát jako cestu k návratu, co se v České republice za socialismu pokazilo. Na socialismus navazuje obrovský rozkvět soukromých subjektů v 90. letech 20. století.

Je velice důležité, aby snaha o založení sociálního podniku a vlastně samotného přínosu pro společnost nebyla pouze ze strany podnikatelů, ale aby podnik vycházel i ze státní správy a samosprávy. V předešlé části bylo zmíněno, že např. město Znojmo a Brno nepodporují sociální podniky, proto společnost může být ráda, že existují i takové typy lidí, kterým vývoj společnosti a rostoucí nezaměstnanost není lhostejná. V dnešní době jsou sociální podniky podporovány hlavně z projektů Evropské unie, proto je důležitou otázkou, jak bude financování vypadat, až tyto projekty skončí. Evropský sociální fond – OP Zaměstnanost má do roku 2020 programové období. Nezbývá tudíž nic jiného, než doufat a věřit, že od roku 2021 nastane další programové období. Evropská unie si samozřejmě uvědomuje nezaměstnanost, která souvisí se znevýhodněnými osobami a toto téma je zahrnuto v programu Strategie Evropa 2020.¹¹ (Evropská komise) Na oficiálních stránkách Europa.eu je uvedeno: „ESF působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropy – do jejích pracovníků, mladých lidí a všech těch, kdo hledají pracovní místo. Financováním ve výši 10 miliard EUR ročně ESF zlepšuje vyhlídky na zaměstnání v případě milionů Evropanů, a to především těch, kteří se potýkají s překážkami při hledání zaměstnání. Evropská unie se zavázala k vytvoření většího počtu lepších pracovních míst a společností, která podporuje sociální začlenění.

¹⁰ „Termín se používá pouze v oblasti bývalého Rakouska-Uherska. Už císař Josef II. rozhodl, aby se prodejny tabáku, který byl v Rakousku státním monopolem, přednostně přidělovaly válečným invalidům za prokázané služby v boji. Jednalo se vlastně o jistou formu státem prováděné hmotné kompenzace za ztrátu nohy, ruky či jiné utrpené fyzické újmy apod. Po první světové válce se tato praxe udržela i v nástupnických zemích včetně Československa.“ (Pokorný, 2013)

¹¹ V roce 2010 byla zahájena strategie, jejímž cílem je dosažení hospodářského růstu: Pět cílů Evropské unie pro rok 2020

1. **Zaměstnanost:** Zaměstnat 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let
2. Výzkum a vývoj
3. Změna klimatu a udržitelné zdroje energie
4. Vzdělávání

5. **Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení**

Snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a hrozí jim sociální vyloučení (Evropská komise)

ESF hraje důležitou úlohu při plnění evropských cílů a zmírňování dopadů hospodářské krize – jako je zejména nárůst nezaměstnanosti a chudoby.“ (Evropská komise) Pokud by financování z EU skončilo, je možné předpokládat velký úpadek sociálních podniků. Velký tlak by byl potom orientován na dotační politiku od Úřadu práce, a pokud by stát chtěl zachovat vzrůstající zakládání sociálních podniků, byl by nucen ze svého rozpočtu uvolnit finanční obnos na dotační politiku sociálních podniků. Dalo by se říci, že sociální podnikatelé nejsou schopni vyžít bez finanční podpory státu. Pokud je srovnáno klasické soukromé podnikání a sociální podnikání, tak zde je potřeba finančně dorovnat časový nesoulad s pracovní výkonností znevýhodněných osob. Pokud by podniky nedostávali dotaci, o to vyšší by byli jejich náklady a konečné ceny pro zákazníka. Je možné, že zákazníci by od sociálního podniku s mnohem vyšší cenou nakoupili jednou z dobré vůle, poté už by se obrátili na klasický soukromý subjekt. Sociální podniky by se tedy na trhu neudržely. Podnikatelé by měly být jednak vysoce motivováni a zároveň za svou službu odměněni. Přece jen splní nejtěžší úlohu pro znevýhodněné skupiny, a to získat sebevědomý přístup a začlenit se bez problémů do společnosti.

Přestože sociální podnikatelé vytvoří pracovní místa pro znevýhodněné osoby, ať už je procento jakékoliv dá se očekávat tento počet pro ekonomiku určitě významný. Dalo by se říci, že sociální podnikatelé na sebe berou úlohu napravit vzniklé školy na trhu – rostoucí nezaměstnanost.

Pokud by tedy sociální podnikání mělo v budoucnosti růst a zdokonalovat se, měla by informovanost a vzdělání postupovat od toho nejvyššího článku, po nejnižší. Mezi pracovníky např. Ministerstva práce a sociálních věcí není tento pojem zcela zaměstnanci pochopen a zde už nastává první problém. Chybu, která ovlivňuje zaměření sociálních podnikatelů, jsou už samotné příspěvky ze zákona o zaměstnanosti. Na tento příspěvek mají nárok podnikatelé, kteří zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby. (MPSV ČR) Bez dalších informací je možné logicky předpokládat obrovské procento zaměření se na osoby zdravotně postižené. Ostatní podnikatelé zaměstnávající jiné cílové skupiny, např. osoby bez přístřeší, drogově závislé apod. nemají na tuto podporu nárok. Pro každou firmu je jakýkoliv příjem důležitý a v mnoha případech i rozhodující pro fungování firmy. Pro zajímavost je vhodné zmínit nejčastěji zaměstnávané cílové skupiny a obory podnikání. Jelikož sociální podnikání není legislativně ukotveno, neexistují tudíž ani žádné registry jen o sociálních podnicích.

Proto P3 provedla složitý a obsáhlý výzkum, z něhož jsou zřejmé tyto výsledky: nejvíce zaměstnávanou skupinou jsou osoby zdravotně postižené, na druhém místě osoby dlouhodobě nezaměstnané a menší skupinou jsou mládež v obtížné životní situaci a etnické menšiny. Za nejčastěji zvolený obor podnikání jsou uvedeny zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí, úklidové práce, pohostinství a ubytování a v menší míře i potravinářská výroba a prodej. (české sociální podnikání, ©2015) Z uvedeného je tedy patrné, že finanční podpora by měla směřovat i na jiné ohrožené cílové skupiny. Informace byly taktéž zaměřeny na Úřad práce, jež upravuje aktivní politiku zaměstnanosti. Finanční příspěvek je poskytován v první řadě na mzdy. Stát by však měl poskytovat příspěvek na vyrovnání té nižší produktivity znevýhodněných skupin vůči zaměstnaným lidem bez handicapu. Tím, že podnikatelé zaměstnají znevýhodněné skupiny, musí počít s vyššími náklady, jelikož těmto lidem chybí pracovní návyky, potřebují podporu – tudíž v některé firmě musí pomáhat psycholog. Člověk bez handicapu ve firmě udělá samozřejmě více práce za kratší dobu než zaměstnanec ze znevýhodněné skupiny. Pokud by stát vykompenzoval zaměstnavatelům tuto nižší produktivitu, zas by podnikatelé měli větší zisky. Mohli by reinvestovat do firmy, vytvářet nová pracovní místa, investovat do zaučení a proškolení zaměstnanců a zbytek svého zisku investovat do trhu. Pro stát nemusí být tato dotace nijak ničující, přece jen zaměstnanci odvedou daně a budou více nakupovat, tudíž se opět do ekonomiky dostane větší finanční obnos od občanů. Stát by si tedy měl uvědomit obrovský přínos, který mu poskytují sociální zaměstnavatelé. Dalo by se říci, že stát ušetří velké výdaje na vyplácení dávek a příspěvků pro tyto nezaměstnatelné občany. Sociální podnikatelé přináší státu službu, a tudíž logicky stát by se měl těmto zaměstnavatelům i dostatečně odměnit.

Je mnoho inspirací, které by stát mohl převzít z ostatních zemí. Co se týče legislativního ukotvení sociálního podnikání v České republice, bylo by vhodné pro začátek převzít informace ze zákona o sociálním podnikání v jiných zemích. Sociální podnikání je zakotveno v legislativním řádu v sousedním Slovensku pod zákonem č. 5/2004 Z. z., zákon o službách zaměstnanosti. Zde je uvedeno:

- povinnosti zaměstnávat nejméně 30% znevýhodněných uchazečů z celkového počtu zaměstnanců podniku,
- nejméně 30% z čistého zisku je nutné použít na vytváření nových pracovních míst nebo na zlepšení pracovních podmínek,

- sociální podnikatelé poskytují podporu a pomoc zaměstnancům, kteří byli znevýhodněnou skupinou před přijetím do pracovního poměru,
- zároveň sociální podnik musí být zapsán v registru sociálních podniků.
(zakony pre ľudí, ©2010-2015)

Změnou oproti České republice jsou příspěvky ze zákona o zaměstnanosti poskytované na Slovensku. Nyní se příspěvky nevypočítávají dle fyzického počtu zaměstnanců, ale jsou přepočteny podle délky pracovního úvazku zaměstnanců. Uvedena je taktéž nevýhoda, a to z velké části zaměstnávání znevýhodněných skupin na poloviční úvazky. Tudíž pro chráněné dílny to znamená obdržení menšího finančního příspěvku. (Chlupová) Tato zmíněná informace je na druhou stranu zpráva pro státní správu čemu se vyvarovat a co důkladně promyslet, jelikož by mohl hrozit úpadek sociálních podniků.

Taktéž je možná inspirace ze zákona o sociálních podnicích ve Francii. Tento zákon má obdobné podmínky, jako výše zmíněný zákon. Lze uvést:

- pracovní místa se vytváří pro osoby s postižením, osoby s nemocí z povolání, osoby nepřetržitě 12 měsíců vedeni na Úřadu práce a osoby, které pobírali nejméně 500 dní dávky v nezaměstnanosti,
- taktéž je nutný zápis do registru sociálních podniků,
- v podniku musí být zaměstnáno minimálně 30% znevýhodněných zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců,
- za neméně důležité je povinnost podnikatele mít uhrazené veškeré daně, příspěvky na sociální zabezpečení apod. (MS, ®)

Ukázkou fungování sociální ekonomiky je možné zmínit podporu sociální ekonomiky ze strany obcí v Nizozemsku. Snahou nizozemských obcí je poskytnutí sociálním podnikatelům poradenství, vzdělání týkající se dobrého vedení podniku, nabídnutí finančně výhodných prostor v centrech města, poskytnutí časově omezených půjček či dotací a v neposlední řadě pomoc s marketingem. (sociální města 2020, ©2015)

Příkladem dobré praxe je možné uvést přístup ve Velké Británii. Stát je zde brán jako jeden z možných zákazníků sociálního podniku. Důraz je zde kladen na poskytování veřejných zakázek sociálním podnikům.

Jelikož si Velká Británie uvědomuje závažné společenské problémy a ví, že chudé komunity nemají dostatek peněz, aby si mohli koupit služby od sociálních podniků. (Zelinger) Ve Velké Británii je také možné brát sociální podnikání jako jeden ze způsobů poskytování sociálních služeb. (Zelinger)

Závěrem je tedy nutné říci: Ano, sociální podniky jsou udržitelné do budoucnosti, avšak s jistou podporou od státu. Stát by měl v první řadě přehodnotit své rozhodování a zamyslet se nad zákony, podpořit a odměnit se sociálním podnikatelům. Potom je možné očekávat nárůst vzniku nových sociálních podniků a snížení nezaměstnanosti u znevýhodněných skupin.

5 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce Nové trendy v podnikání – Sociální podnik je zhodnocení současného pojetí sociální ekonomiky a sociálního podnikání. Taktéž cílem praktické části je uplatnění prvků sociálního podnikání na konkrétních podnicích. Mezi prvky, jimiž se sociální podnikání vyznačuje, se řadí především cílové skupiny jednotlivých podniků, financování ekonomických činností a reinvestice zisku. Cílové skupiny obsahují mnoho podskupin znevýhodněných osob. V této práci byly zmíněny skupiny s duševním onemocněním a taktéž osoby neslyšící. Uvedené sociální podniky v praktické části na trhu působí přibližně 2-3 roky, tudíž u žádného podniku nebylo možné zkoumat způsoby reinvestice zisku.

Formou kvalitativního výzkumu bylo provedeno zjišťování o situaci sociálního podnikání v České republice či přímo otázky směřované na konkrétní sociální podnik. V této bakalářské práci nesmí chybět i absentující legislativa sociálního podnikání. Absence legislativního ukotvení sociálních podniků sebou nese samozřejmě značná omezení. Obrovským problémem je neobjasněný pojem u téměř většiny osob v České republice. Většina občanů si pod pojmem sociální podnikání představuje charitu, či hanlivé slovo. Při rozhovoru s paní Ing. Kosecovou už bylo upozorněno na špatné vnímání slova sociální podnikání občany. Tomu se věnuje i článek slovenského portálu Slovo, kde je uvedeno: „...více by občany zajímaly věci malé a okrajové, které se u nás označují nálepkou sociální. Ty byly zatím ponechány na pospas mrchožroutům, jako jsou lichváři, ubytovatelé apod. Teprve v poslední době se začal výraz sociální užívat také v souvislosti se skutečnou pomocí lidem v tísní, ne jen jako tunel.“ (slovo, ©2012)

Absence zákona taktéž zabraňuje zkoumání sociálních podniků, a tudíž není zřejmý ani počet působících podniků na území našeho státu. Není možné tedy přesně analyzovat vývoj a současný stav sociálních podniků. Některé podniky uvádí na svých stránkách „jsme sociální“, avšak nedodržují všechny principy stanovené pro sociální podnik. Taktéž jsou v této práci zmíněny projekty pro podporu a podnět vzniku zákona o sociálním podnikání. O zařazení pojmu sociální podnikání do legislativy České republiky usiluje nejen společnost P3, ale také pro tuto potřebu vznikla Komora sociálních podniků. Dle výhledu legislativních prací vlády na léta 2015 až 2017 se počítá s představením návrhu zákona o sociálním podnikání. (Vláda ČR, ©2009-2015) Je neustále nutné objasňovat tento pojem jak ve státní správě,

samosprávě, podnicích, školách tak i celé veřejnosti. Nesmí chybět apel na státní správu a samosprávu o možném „zvýhodnění“ pro sociální podnikatele. Je nutný neustálý tlak na uvědomění si, že podnikatelská sféra je nutným článkem v naší společnosti, jelikož dává pracovní místa občanům na trhu práce. Část této práce je věnována řešení problémů sociálního podniku ve vztahu k samosprávě, v níž daný subjekt působí. Sociální podnikání jednak není legislativně ukotveno a dalším problémem je absence zájmu a podpory ze strany měst. Dotazováni byli zástupci z města Znojma a krajského města Brna. Zjištěná data o konkrétních podnicích s rozlišnými cílovými skupinami ukazují potřebu dotačních příspěvků. Tyto finanční příspěvky jsou poskytovány Evropským sociálním fondem, který se věnuje problému nezaměstnanosti a jeho posláním je podpořit rozvoj zaměstnanosti a podpořit sociální zapojení občanů. (Evropská komise) Taktéž dotační politiku poskytuje Úřad práce ČR, který částečně přispívá na pokrytí nákladů na mzdy zaměstnancům. Zde vyvstává další problém, a to pouze podpora zdravotně postižených osob. Tudíž cílové skupiny jako osoby bez příští, osoby po výkonu trestu, drogově závislé finanční podporu nedostávají.

Dílčím cíle v závěru této bakalářské práce je zodpovězení otázky, zda jsou sociální podniky udržitelné do budoucnosti a zda to není pouze trend 21. století. Tato otázka je spekulativní, a proto se na ní nedá jednoznačně odpovědět. V samostatné kapitole věnované této otázce jsou uvedeny jednak důvody, jak se sociální podniky mohou udržet na trhu. V neposlední řadě je zde stručně zmíněn historický kontext, který ukazuje dřívější společnost a právě cílové skupiny sociálních podniků.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

6. 1 Knižní zdroje

BEDNÁRIKOVÁ, D., FRANCOVÁ, P., 2011. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. 1. vyd. Praha: Nová ekonomika, 63 s. ISBN 978-80-260-0934-4.

BRDEK, M., JÍROVÁ, H., KREBS, V., 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.

DOHNALOVÁ, M. a kol., 2012. *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 132 s. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOHNALOVÁ, M., 2006. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: Nadace Universitas, 314 s. ISBN 978-80-7204-428-3.

DOHNALOVÁ, M., 2007. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: studijní text*. 1.vyd. Brno: AKADEMICKÉ NAKLADATELSTVÍ CERM, 178 s. ISBN 978-80-7204-552-5.

EVERS, A., LAVILLE, J., 2004. *The third sector in Europe*. Publisher: Edward Elgar Pub, 266 p. ISBN 1-84376-400-8.

HENRIQUES, A., RICHARDSON, J., 2004. *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?* Publisher: Earthscan, 207 p. ISBN 1-84407-016-6.

HERZÁNOVÁ, R., 2014. Řízení sociální firmy v kontextu rozvoje malého a středního podnikání v České republice. In: NOVÉ TRENDY 2014. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo. ISBN 978-80-87314-66-1.

HUNČOVÁ, M., 2007. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí n. L., 181 s. ISBN 978-80-7044-946-2.

HUNČOVÁ, M., 2011. *Sociální ekonomika - financování a měření přidaných hodnot*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 191 s. ISBN 978-80-7414-412-.

KREBS, V. a kol., 2005. *Sociální politika*. 3., přepracované vydání. Praha: ASPI, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KURKOVÁ, G., FRANCOVÁ, P., 2012. *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 41 s. ISBN 978-80-260-4042-2.

MÉSZÁROS, P., 2008. *Sociální podnikání: 10 úspěšných příkladů z Evropy*. Praha: Nový prostor, 264 s. ISBN 978-80-903990-1-3.

SYROVÁTKOVÁ, J., 2010. *Sociální podnikání*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita, 117 s. ISBN 978-80-7372-683-6.

TETŘEVOVÁ, L., 2008. *Veřejná ekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 185 s. ISBN 978-80-86946-79-5.

VANICKÝ, J., TRUHLÁŘOVÁ, Z., 2006. *Sociální ekonomika: sborník materiálů z mezinárodní konference projektu Hefajstos ... :Praha 7.-8. června*. Praha: ORFEUS, 143 s. ISBN 80-903519-3-X.

VOLKMANN, Ch. K., TOKARSKI, K. O., ERNST, K. 2012. *Social entrepreneurship and Social Business. An Introduction and Discussion with Case Studies*. Publisher: Gabler Verlag, 298 p. ISBN 978-3-8349-7093-0.

6. 2 Elektronické zdroje

ASHOKA. About Us. *Ashoka innovators for the public* [online]. [cit. 2014-11-21]. Dostupné z: <https://www.ashoka.org/about>

COWORKING SERVICES, ©. O nás. *Coworking Services* [online]. [cit. 2015-4-1]. Dostupné z: http://www.digitalizacnicentrum.cz/o_nas.html

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, ©2015. Ambasadori. *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2015-3-10]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/kdo-poradi/ambasadori>

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, ©2015. Otázky a odpovědi. *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2015-3-29]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi-2#>

ČLENOVÉ SKUPINY TESSEA, 17. 9. 2010. Principy sociálního podniku [online]. *Česká spořitelna* [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://www.csas.cz/static_internet/cs/Komunikace/Spolecenska_odpovednost/Spolecenska_odpovednost/Prilohy/principy_soc_podniku.pdf

ČSÚ, 2014. Výběrové šetření zdravotně postižených osob-2013. ČSÚ [online]. [cit. 2015-3-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

ČSÚ, 2015. Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání. *Veřejná databáze* [online]. [cit. 2015-4-10]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=1008&&kapitola_id=924

DEFOURNY, Jacques. Sociální podniky v rozšířené Evropě: Koncept a skutečnosti. In: Cecop-est – Office of Prague. [online]. [citováno 2014-11-8]. Dostupné z: http://www.cecop-est.cz/download/Socialni_podniky_Defourny_EMES1.pdf

EUROPEAN COMMISSION. Unemployment rate by sex and age Gross. *Eurostat* [online]. [cit. 2015-4-16]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

EVROPSKÁ KOMISE. Cíle strategie Evropa 2020. *EVROPA 2020* [online]. [cit. 2015-4-8]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm

EVROPSKÁ KOMISE. Co je ESF? *Evropská sociální fond* [online]. [cit. 2015-4-8]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, ©2010. Operační program Praha – Adaptabilita: Více důvodů cítit se tady jako doma. *Operační program Praha - Adaptabilita*. [online]. Poslední revize 8. 6. 2012 [cit. 2014-10-29]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

FIALA, Zbyněk, 2014. Sociální podnikání dostane zákon. In: *Slovo* [online]. [cit. 2015-4-15]. Dostupné z: http://www.noveslovo.sk/c/Socialni_podnikani_dostane_zakon

FIALA, Zbyněk, 2014. Sociální podnikání dostane zákon. In: *Parlamentní listy.cz* [online]. 28. 5. 2014. [cit. 2014-11-24]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/nazory-a-petice/Zbynek-Fiala-Socialni-podnikani-dostane-zakon-320926>

FOKUS PRAHA, 11. – 13. 10. 2007. Linecká výzva (The Linz Appeal) - Proč by mělo být v Evropě více sociálních firem pro postižené a znevýhodněné? [online]. [cit. 2014-

- 12-3]. Dostupné na:
http://www.socialnifirmy.cz/images/Lineck%C3%A1_v%C3%BDzva.pdf
- FOKUS PRAHA, O. S., září 2007. Standardy sociální firmy. In: *Platforma sociálních firem* [online]. [cit. 2014-11-3]. Dostupné z:
<http://www.socialnifirmy.cz/images/Standardy%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20firmy.pdf>
- FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, ©2014. Fond dalšího vzdělávání. *Fdv, p. o. MPSV* [online]. [cit. 2015-4-10]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/cz/s/o-fdv>
- HANDISCAN, ©2009-2015. Digitalizace a správa dokumentů. *Handiscan* [online]. [cit. 2015-4-13]. Dostupné z: <http://www.handiscan.cz/>
- HAVEROVÁ, Martina. Sociální podnikání v Itálii. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2014-11-8]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/clanky/642-socialni-podnikani-v-italii>
- CHLUPOVÁ, Danuta. Stát a sociální podnikání na Slovensku. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2015-4-14]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/clanky/784-stat-a-socialni-podnikani-na-slovensku>
- JETMAR, M. 2010. Financování sociálních podniků – externí zdroje financování dostupné v ČR. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2014-12-18]. Dostupné na: http://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Financovani_socialnich_podniku.pdf
- LINGUEE [online]. [cit. 2015-1-5]. Dostupné z:
www.linguee.cz/%C4%8De%C5%A1tina-francouz%C5%A1tina
- MF ČR, ©2015. Výpis z Registru ekonomických subjektů ČSÚ v ARES. *Administrativní registr ekonomických subjektů* [online]. [cit. 2015-4-12]. Dostupné z:
http://www.info.mfcr.cz/cgi-bin/ares/darv_res.cgi?ICO=02441217&odp=html&jazyk=cz&xml=1
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Informace o fondech. *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. [cit. 2015-1-9]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI, ®. Zákon o sociálních podnicích. *Finlex* [online]. [cit. 2015-4-18]. Dostupné z: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>

MONZÓN, José Luis a Rafael CHAVES, 2012. Sociální ekonomika v Evropské unii: Shrnutí zprávy vypracované pro Evropský hospodářský a sociální výbor. In: *European Economic and Social Committee* [online]. [cit. 2014-12-1]. Dostupné z: http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_cs.pdf

MPSV ČR, ©2008. Kapacitní digitalizace dokumentů včetně autorizované konverze. *Esfer* [online]. [cit. 2015-3-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/kapacitni-digitalizace-dokumentu-vcetne-autorizovane>

MPSV ČR, ©2008. Oblast podpory 3.3- Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. *Esfer* [online]. [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-3-integrace-socialne-vyloucenych-skupin-na>

MPSV ČR, ©2008. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji. *Esfer* [online]. [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihomoravskem-kraji>

MPSV ČR, ©2008. Evropský sociální fond v ČR. *Esfer* [online]. [cit. 2015-1-9]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV ČR, ©2008. Podpora sociálního podnikání v ČR. *Esfer* [online]. [cit. 2014-19-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-socialniho-podnikani-v-cr>

MPSV ČR, 9. 5.2012. Sociální začleňování. *Mpsv* [online]. Poslední revize 9. 5. 2012 [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9078>

NADACE VODAFONE ČR, ©2014. Rok jinak, Máte šanci změnit (nejen) svůj život. *Rokjinak.cz* [online]. [cit. 2014-11-1]. Dostupné z: <http://rokjinak.cz/rok-jinak/>

OU A PŠ LOMENNÁ, ©2013. Máme pro vás práci. *Odborné učiliště a praktická škola* [online]. [cit. 2015-3-3]. Dostupné z: <http://www.oupslomena.cz/mame-pro-vas-praci>

- POKORNÝ, Pavel, 2013. O přidělování trafik. In: *Česká pozice* [online]. [cit. 2015-4-10]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/o-pridelovani-trafik-0ra-/tema.aspx?c=A130104_232714_pozice_89995
- SOCIAL ECONOMY EUROPE [online]. [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article263>
- SOCIÁLNÍ MĚSTA 2020, ©2015. Podpora sociální ekonomiky ze strany obcí v Nizozemsku. *Sociální města 2020*. [online]. [cit. 2015-4-14]. Dostupné z: <http://www.socialnimesta2020.cz/podpora-socialni-ekonomiky-ze-strany-obci-v-nizozemsku>
- SOCIÁLNÍ PODNIK SIMEVA S. R. O., ©2013. O nás. *Simeva* [online]. [cit. 2015-4-7]. Dostupné z: http://www.simeva.cz/?page_id=45
- STAZEPROMLADE, ©2013. O projektu. *Stazepromlade* [online]. [cit. 2015-4-10]. Dostupné z: <http://stazepromlade.cz/cz/o-projektu>
- THE ECONOMIST, 17. 11. 2009. Triple bottom line. In: *The economist* [online]. [cit. 2014-11-8]. Dostupné z: <http://www.economist.com/node/14301663>
- TRLIČÍKOVÁ, Michala, 2013. Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“. In: *Esfc* [online]. [cit. 2014-27-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7884/>
- TÝM P3 – PEOPLE, PLANET, PROFIT, O. P. S., leden 2014. Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR. In: *České sociální podnikání* [online]. 2014 [cit. 2014-11-1]. Dostupné z: http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/P3_setreni_SP.pdf.j
- ÚŘAD PRÁCE ČR. Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-3-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- VLÁDA ČR, ©2009-2014. Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. *Vláda ČR* [online]. [cit. 2015-1-10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/zakladni-informace-767/>

VLÁDA ČR, ©2009-2015. Výhled legislativních prací vlády na léta 2015 až 2017. *Vláda ČR* [online]. [cit. 2015-3-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/vyhled-legislativnich-praci-vlady-na-leta-2015-az-2017-116710/>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, ©2002-2015. Přidělování OOPP a pracovního oblečení. *Bozpinfo.cz* [online]. [cit. 2015-4-7]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/tema_tydne/oopp_obleceni120220.html

ZELINGER, Štěpán. Podpora sociálních podnikatelů ve Velké Británii: příklad School for Social Enterspreneurs. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2015-4-14]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/clanky/959-podpora-socialnich-podnikatelu-ve-velke-britanii-priklad-school-for-social-enterpreneurs>

ZELINGER, Štěpán. Sociální podnikání v UK. In: *České sociální podnikání* [online]. [cit. 2015-4-13]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/clanky/655-socialni-podnikani-v-uk>

6. 3 Legislativa

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. [online] (2011) [cit. 2014-10-23] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách [online] [cit. 2015-4-4]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=1&idBiblio=62419&recShow=107&nr=137~2F2006&rpp=100#parCnt>

Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon [online] [cit. 2015-4-6]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-182>

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě [online] [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online] (2014) [cit. 2014-10-23] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_24._cervna_2014.pdf.

Zákon č. 495/2005 Sb., zákon o církvích a náboženských společnostech [online] [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/>

Zákon č. 5/2004 Zákon o službách zaměstnanosti [online] [cit. 2015-4-17]. Dostupné z: www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví [online] [cit. 2015-4-1]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=563~2F1991&rpp=15#seznam>

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů [online] [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: www.podnikatel.cz

Zákon č. 89/2012 Sb., občanských zákoník § 306 [online] (2014) [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz>

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 420 [online] (2014) [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

Zákon č.120/2001 Sb., zákon o soudních exekutorech a exekuční činnosti [online] [cit. 2015-4-6]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-120>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online] [cit. 2015-3-11]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád [online] [cit. 2015-3-17]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/zakony/danovy-rad/>

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví [online] [cit. 2015-3-18]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ucto/cast1.aspx>

Zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád [online] [cit. 2015-4-8]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=120~2F2001&rpp=15#seznam>

Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon [online] [cit. 2015-4-8]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=182~2F2006&rpp=15#seznam>

7 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK

Obrázek č. 1 Národní hospodářství.....	12
Obrázek č. 2 Triple bottom line	21
Obrázek č. 3 Adresář sociálních podniků v ČR.....	33
Tabulka č. 1 Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání.....	55
Tabulka č. 2 Míra nezaměstnanosti u mladých osob	56
Tabulka č. 3 Příspěvky zaměstnavatelům specifických skupin zaměstnanců	62
Tabulka č. 4 Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR	64
Tabulka č. 5 Typ zdravotního postižení.....	65

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Standardy sociálních podniků
Příloha č. 2 Principy sociálního podniku
Příloha č. 3 Kapacitní digitalizace dokumentů včetně autorizované konverze
Příloha č. 4 MÁME PRO VÁS PRÁCI
Příloha č. 5 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Příloha č. 6 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji

9 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Standardy sociálních podniků

Standard č. 1 - poslání sociální firmy	Poslání musí být písemné a veřejné. Poslání musí být v souladu se sociálním podnikáním.
Standard č. 2 - podnikání	Sociální firma musí 2krát ročně vyhodnocovat podnikatelský plán, jehož součástí je i marketingový, strategický plán. Samozřejmostí je povinnost podnikat v souladu s platnými právními předpisy.
Standard č. 3 - financování	Sociální podnik získává minimálně 50% příjmu z prodeje zboží či služeb. Musí usilovat o dlouhodobou udržitelnost.
Standard č. 4 - provoz sociální firmy	Musí zohledňovat potřeby svých zaměstnanců, které často mívají specifické potřeby. Zaměstnanci jsou se vším seznámeni a vše jim je dostupné a srozumitelné.
Standard č. 5 - informovanost a prezentace	Sociální firma informuje veřejnost o svém poslání a činnosti.
Standard č. 6 – znevýhodnění zaměstnanci	Podnik musí zaměstnat minimálně 25% znevýhodněných osob v přepočtu na plné úvazky. Maximálně však 55%. „Sociální firma zaměstnává ty znevýhodněné, kteří potřebují delší dobu adaptace při nástupu do zaměstnání a dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu nutnou pro jeho udržení.“
Standard č. 7 - pracovní smlouva a mzdy	Zaměstnanci jsou zaměstnáni a za svou práci finančně ohodnoceni.
Standard č. 8 - etické principy a vnitřní komunikace	Zaměstnanci musí být seznámeni s etickými principy.
Standard č. 9 - organizační struktura	Firma má jasně stanovenou organizační strukturu.

Standard č. 10 - adaptace	Firma musí brát v potaz potřeby svých zaměstnanců a musí vytvořit úspěšnou adaptaci.
Standard č. 11 - udržení	Firma poskytne zaměstnancům takové podmínky, které jim zajistí odborné vedení a pracovní rozvoj.
Standard č. 12 - profesní rozvoj.	Firma usiluje o rozvoj dovedností a schopností svých zaměstnanců. Tyto dovednosti mají zvýšit jejich uplatnění na trhu práce.
Standard č. 13 - spolupráce	sociální firmy spolupracují s organizacemi, které se také zabývají problematikou zaměstnávání znevýhodněných skupin.

Zdroj: (Platforma sociálních firem)

Příloha č. 2 Principy sociálního podniku

PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
CHARAKTERISTY (jsou v souladu s evropským pojetím sociálního podniku. Sociální podnik je má splňovat nebo k nim směřovat.)	<p>a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině lidí.</p> <p>b) Demokratické rozhodování.</p> <p>c) Založen z iniciativy občanů.</p>	<p>a) Případný zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejné prospěšných cílů.</p> <p>b) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity.</p> <p>c) Nesení ekonomických rizik.</p> <p>d) Nezávislost na veřejných či soukromých institucí.</p>	<p>a) Uspokojování přednostně místních potřeb a využívání přednostně místních zdrojů.</p> <p>b) Zapojení důležitých aktérů do činnosti sociálního podniku.</p> <p>c) Podporování smyslu pro sociální zodpovědnost na místní úrovni.</p> <p>d) Inovativní přístup a řešení.</p>

		e) Alespoň minimální podíl placené práce.	e) Zohledňování environmentálních aspektů.
		f) Možnost vícezdrojového financování.	

Zdroj: (ČS, ©)

Příloha č. 3 Kapacitní digitalizace dokumentů včetně autorizované konverze

<p>KAPACITNÍ DIGITALIZACE DOKUMENTŮ VČETNĚ AUTORIZOVANÉ KONVERZE</p> <p>Registrační číslo: CZ.1.04/3.1.06/30.00645</p> <p>Částka: 4 302 147,84 Kč</p> <p>Doba realizace projektu: 1. prosinec 2013 až 31. březen 2015</p> <p>Popis projektu</p> <p>Společnost Coworking Services s.r.o. bude v rámci daného projektu poskytovat služby digitalizace dokumentů, včetně zajištění jejich uložení, archivace a likvidace nepotřebné dokumentace. Zaměří se na zaměstnání osob znevýhodněných na trhu a vytvoří podmínky pro řešení jejich potřeb.</p> <p>Cílem projektu bude převádění dokumentů z papírové (analogové) podoby do podoby elektronické. Tento projekt bude inovativní v tom, že dokumenty budou moci procházet systémem autorizované konverze, čímž bude zaručena jejich důvěryhodnost a také budou uznávány subjekty veřejné správy. Klientům tak bude díky autorizované konverzi umožněno zlikvidovat papírové dokumenty nebo je uložit ve vzdáleném archivu. Možným následkem tak bude úspora času administrativních pracovníků, případně v konečném důsledku i úspora finančních prostředků.</p> <p>V rámci rozvoje nové podnikatelské aktivity tak budou nabídnuty služby v oblasti zpracování dokumentace</p> <p>Formou její digitalizace, uložení a likvidace.</p> <p>Portfolio nabízených služeb a produktů:</p> <p>Předarchivní příprava dokumentů</p> <ul style="list-style-type: none"> - převzetí a svoz dokumentů - evidenční zpracování dokumentů - odborné posouzení dokumentů - úschova a správa dokumentů - vyhledávací a kurýrní služba
--

- zakládání dokumentů do spisu

Skenování a digitalizace dokumentů

- průběžné i hromadné skenování
- indexace
- vytěžování dat

Autorizovaná konverze dokumentů

- Konverze dokumentů v souladu s požadavky právních předpisů,
- Podle zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi, je autorizovanou konverzí:

-úplné převedení dokumentu v listinné podobě do dokumentu obsaženého v datové zprávě, ověření shody

obsahu těchto dokumentů a připojení ověřovací doložky, nebo

-úplné převedení dokumentu obsaženého v datové zprávě do dokumentu v listinné podobě a ověření shody

obsahu těchto dokumentů a připojení ověřovací doložky.

Správa archivu a spisoven

- uspořádání a evidenční zpracování dokumentů v archivu

Skartace dokumentů

- manipulace a odvoz
- fyzická likvidace

Cíle projektu

1. Inicie vznik sociálního podniku, který bude nabízet svým zákazníkům velice kvalitní služby za příznivé ceny a zároveň bude poskytovat inovativní řešení jejich problémů. To vše při zachování pravidel sociálního podnikání a trvale udržitelného rozvoje společnosti (dále jen "TUS").
2. Podpora solidárního chování, sociálního začleňování a růstu sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s respektováním TUS a také podpora osob velmi těžce zaměstnatelných.
3. Vytvoření pracovních míst pro nejméně 8 osob z CS a příprava jejich začlenění na trh práce.
4. Fungování jako možný vzor pro ostatní podniky se zájmem zaměstnat osoby z CS.
5. Vytvoření stabilního sociálního podniku, schopného fungovat i po ukončení projektu po dobu udržitelnosti.

Cílové skupiny

Osoby se zdravotním postižením; Děti, mládež a mladí dospělí

Účastníci/ce projektu

Osoby do 25 let

osoby (dlouhodobě) nezaměstnatelné

osoby s nízkou kvalifikací

osoby bez praxe

osoby s tělesným postižením

Region

Jihomoravský kraj

Průběh

KA 01 Řízení a administrace projektu; KA 02 Zaškolení cílové skupiny v sociálním podniku;
KA 030 Implementace principů sociálního podniku; KA 04 Provozování sociálního podniku;

Výsledky

Hlavními cíli projektu jsou:

- zajistit udržitelnost sociálního podniku i po konci financování z OP LZZ, rozšířit působnost firmy i do dalších krajů (mimo kraj Jihomoravský)
- zvyšovat konkurenceschopnost a posilovat pozici na trhu - zvýšit odběr zakázek, plnohodnotná činnost obchodního ředitele podniku
- rozšiřovat segment nabízených služeb a produktů a přizpůsobovat jej specifické skupině osob, které bude podnik zaměstnávat
- řídit se principy sociálního podnikání a naplňovat je po celou dobu fungování sociálního podniku jako právní formy
- umožňovat cílové skupině toto vzdělávání i v rámci pracovní doby a vždy s ohledem na její potřeby
- obnovovat technické vybavení podniku ve formě reinvestice zisku zpět do podniku
- sledovat aktuální technické inovace v podnikatelské oblasti a čerpat inspiraci ze zahraničí
- poskytovat zaměstnání pro osoby z cílové skupiny min. po dobu udržitelnosti 3 roky a to celkově pro 6 osob na pracovní smlouvu
- získávání zakázek od subjektů mimo Jihomoravský kraj, účast ve veřejných zakázkách

Realizátor projektu

Název: Coworking services s.r.o.

IČ: 29362385

Ulice: Lidická 77

Město: Brno

PSČ: 60200

Zdroj: (MPSV ČR, ©2008)

Příloha č. 4 MÁME PRO VÁS PRÁCI

MÁME PRO VÁS PRÁCI



Nemáte práci?

Ocitli jste se v nepříznivé sociální situaci?

NABÍZÍME VÁM ZAMĚSTNÁNÍ

na zkrácený úvazek

PRO LIDI S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM - SCHIZOFRENIÍ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST



Sociální služba je realizovaná v rámci projektu „Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce“, který je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

CÍLOVÁ SKUPINA

Projekt je zaměřen na osoby postižené duševní

nemocí – schizofrenií, kterým tato nemoc přerušila přípravu na budoucí povolání tím, že jim neumožnila dokončit středoškolská či vysokoškolská studia, nebo krátce po vstupu do zaměstnání ukončila kariérní rozvoj a růst.

CÍLE PROJEKTU

Cílem projektu je posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučených, odstraňování bariér znesnadňujících jejich rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce.

Vytvořit 5 pracovních míst.

Vytvořit komplexní program podpůrných aktivit pro udržení se na trhu práce, který se skládá z motivačního a aktivačního semináře, odborného profesního kurzu a poradenských aktivit.

CHARAKTERISTIKA

Nabízíme poradenské a motivační aktivity, na které navazuje odborné vzdělání a zaměstnání u spolupracující organizace, která sídlí na ulici Jarní, Brno, kde se nachází i detašované výukové pracoviště žadatele.

Nabízíme zaškolení a pracovní využití v těchto oborech:

Malířské a natěračské práce

Tesařské práce

Truhlářské práce

Zednické práce

Zahradník a péče o zeleň

Máme pro Vás připraveny pracovní místa u společnosti ARX Invest a.s. po dobu 18-ti měsíců.

Naučíme Vás jak se orientovat v pracovně právních vztazích.

KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU

Oslovení cílové skupiny a výběr účastníků projektu

Tým supervizorů provede předvýběr vhodných kandidátů. Další krokem bude poskytnutí informací o projektu na 2 informativních schůzkách. V poslední fázi proběhne konečný výběr klientů do projektu. Se zájemci bude podepsána Dohoda o účasti v projektu.

Motivační a aktivační kurz

Skládá se z 2 kurzu. Kurz bude rozdělen na teoretickou a praktickou část.

Náplní teoretické části bude seznámení se s právy a povinnostmi zaměstnance, povinnostmi zaměstnavatele, výhodami plynoucími z pracovního vztahu, získání základních informací, jak si práci hledat a následně udržet, porozumění a orientace v dokumentech zaměstnaneckého poměru (pracovní smlouvy, vnitřní řády, bezpečnostní předpisy, zaměstnanecké výhody aj).

V praktické části se budou řešit případové studie, proběhne cvičení na modelových situacích, hraní rolí apod. Součástí je rovněž práce s internetem jako pomocníkem při vyhledávání zaměstnání.

Kurz povede k rozvoji sociálních a komunikačních dovedností, podpoře sebevědomí, seberepresentaci. Kurz bude trvat celkem 35 vyučovacími hodinami (5 hod. denně x 7 dnů)

Individuální podpora a poradenství

Individuální kontakt jednotlivých klientů se sociálním poradcem a psychiatrem.

Psychiatr ve spolupráci s klientem stanoví cíle a vytvoří individuální plán každého klienta.

Profesní vzdělávání údržbář/zahradník

Tato aktivita navazuje na Motivační a aktivační kurz a klienti budou školeni v kurzu pro údržbáře a zahradníky. Klienti, kteří úspěšně dokončí program, budou zaměstnaní u společnosti ARX Invest a.s.

Tvorba pracovních míst u společnosti ARX Invest a.s.

V rámci společnosti ARX Invest a.s. budou vytvořeny pracovní místa, na která budou umístěni zaměstnanci na zkrácený úvazek dle svých potřeb. Podporou budou také pravidelná každoděsíční skupinová setkání realizačního týmu a zaměstnanců z cílové skupiny zaměřená na řešení aktuálních obtíží, se kterými se potýkají zaměstnanci při výkonu práce u svých klientů.

Podporu budou zaměstnané osoby z řad cílové skupiny získávat také od vedoucího

projektového týmu, který jejich činnost koordinuje a kontroluje její kvalitu. Odbornou garanci, především s důrazem na zdravotní stav osob zajišťují supervizoři projektu.

Kariérové poradenství a zprostředkování práce

Tato klíčová aktivita má podporovat především uplatnění se na volném trhu.

V rámci kariérového poradenství bude externí dodavatel s licencí od MPSV radit klientům v dalším pracovním uplatnění a klienti s ním mohou konzultovat jakékoliv problémy týkající se zaměstnání.

Dodavatel bude v posledních 6 měsících zajišťovat podporu klientů formou kontaktování vybraných vhodných zaměstnavatelů, asistencí při přípravě CV, motivačních dopisů, odpovědí na inzeráty, vyhledávání volných míst v rámci svých obchodních partnerů, doprovázet klienty k potenciálním zaměstnavatelům, posouzením předložených pracovních dokumentů a poskytování zpětné vazby klientům.

KONTAKTY

Odborné učiliště a Praktická škola,
Lomená 44, 617 00 Brno

ARX Invest a.s.

Jarní 52, 614 00 Brno

Tel: č. +420 515 536 43

www.mameprovaspraci.cz

KDE NÁS NAJDETE

Jarní 50, 614 00 Brno-Maloměřice

Detašované pracoviště, kde se budou provádět veškerá školení a výkon pracovní činnosti

Zdroj: (Ou a pš lomenná, ©2013)

Příloha č. 5 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

OBLAST PODPORY 3.3 - INTEGRACE SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE

Hlavním cílem této oblasti podpory je integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce.

Cílové skupiny

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce. Pro tzv. přímou intervenci ke zvýšení zaměstnatelnosti resp. nalezení vhodného zaměstnání půjde zejména o osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, osoby věkově starší (nad 50 let), příslušníky menšin, osoby se zdravotním postižením, migranty a azylanty. Mezi cílové skupiny osob „po sociální integraci“ budou zařazeny zejména osoby

pečující o závislé osoby, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin a osoby závislé na návykových látkách.

Cílovou skupinou pro činnosti zaměřené na tvorbu komplexních programů typu „cesta k zaměstnanosti“ a jejich aplikaci jsou tzv. realizující organizace - samosprávné orgány (kraje, města, obce) a jimi zřizované organizace, místní iniciativy, nestátní neziskové organizace, vzdělávací a poradenské organizace, organizace sociálních partnerů a zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby).

Projektové zaměření

Pro výše uvedené cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy činností (indikativní výčet):

účast ve vzdělávacích programech, kurzech, odborném vzdělávání, poradenské činnosti, poradenské programy vedoucí k aktivizaci a motivaci při vyhledávání zaměstnání, doprovodná opatření odstraňující bariéry k účasti na poradenských a vzdělávacích programech, podpora vzniku pracovních míst, realizace individuálních programů zaměstnanosti, tvorba programů a jejich aplikace s využitím nových netradičních metod a služeb vedoucích k uplatnění na trhu práce, podpora sebezaměstnávání, aplikace pružným forem práce pro pracovní uplatnění.

Typ a forma podpory

Tato oblast podpory bude realizována prostřednictvím centrálně vyhlášených globálních grantů (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních projektů se zapojením regionálních partnerů a institucí a při respektování regionálních potřeb a specifík.

Zdroj: (MPSV ČR, ©2008)

Příloha č. 6 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji

ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET V JIHMORAVSKÉM KRAJI

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00068

Částka: 173 552 488,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. červenec 2013 až 31. říjen 2015

Popis projektu

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Odborné praxe pro mladé do 30 let. Odborné praxe mohou být v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Odborné praxe probíhají u vybraných zaměstnavatelů, s kterými Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Brně uzavře Dohodu o vyhrazení společensky účelného

pracovního místa (SÚPM). Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek na úšlou mzdu mentora a mzdový příspěvek na mzdu účastníka odborné praxe. V rámci praxí budou přednostně zprostředkovávána pracovní místa na dobu neurčitou. Projektové aktivity spojují individuální i komplexní přístupy k řešení problému cílové skupiny - získání zaměstnání prostřednictvím realizace odborné praxe u zaměstnavatelů.

Praxe je možné realizovat jak u zaměstnavatelů v soukromé sféře, tak u zaměstnavatelů ve veřejné správě s výjimkou organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací.

Cíle projektu

Hlavním cílem je začlenění mladých lidí do 30 let na trh práce. Tato věková skupina vykazuje nadprůměrnou míru nezaměstnanosti oproti průměru ČR.

Dílčí cíle projektu:

- poskytnout klientům prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese;
- poskytnout klientům prostřednictvím praxe dlouhodobé zaměstnání (i po ukončení mzdového příspěvku);
- předcházet opakované evidenci;
- snížit průměrnou dobu evidence klientů na úřadu práce;
- aktivizovat a motivovat klienty k hledání a udržení si zaměstnání;
- zmapovat výsledky odborných praxí po jejich ukončení a přijmout následná opatření.

Cílové skupiny

Uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let bez rozdílu vzdělání v evidenci ÚP ČR bez nebo s minimální dosavadní pracovní zkušeností, vysoce motivovaní k výkonu praxe a získání dlouhodobého pracovního uplatnění.

Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří postrádají pracovní zkušenosti, nebo s pracovními zkušenostmi maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání.

Účastníci/ce projektu

osoby bez praxe

Region

Jihomoravský kraj

Průběh

Projekt probíhá ve všech okresech Jihomoravského kraje. V rámci projektu je pro cílovou skupinu připraveno poradenství, rekvalifikace a odborné praxe u zaměstnavatelů.

Výsledky

Do projektu bude zařazeno min. 1000 osob, z toho na odborné praxe 776 osob. Odborná praxe bude realizována formou Společensky účelných pracovních míst u vybraných zaměstnavatelů v regionu.

Mezinárodní spolupráce

Projekt nepředpokládá využití mezinárodní spolupráce.

Realizátor projektu

Název: Úřad práce České republiky

IČ: 72496991

Ulice: Dobrovského 1278/25

Město: Praha 7

PSČ: 170 00

Kontaktní osoba

Kontakt: Ing. Jiří Mikulec, jiri.mikulec@bm.mpsv.cz, tel.: 950 104 438

Zdroj: (MPSV ČR, ©2008)