

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

**Význam sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné
na trhu práce**

Diplomová práce

Autor: Bc. Jana Pokovičová
Studijní program: Sociální pedagogika
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Kateřina Krupková
Oponent práce: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D



Zadání diplomové práce

Autor:	Bc. Jana Pokovičová
Studium:	P21K0413
Studijní program:	N0111A190018 Sociální pedagogika
Studijní obor:	Sociální pedagogika
Název diplomové práce:	Význam sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce
Název diplomové práce AJ:	The importance of social entrepreneurship for people at a disadvantage in the labor market

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se zabývá oblastí sociálního podnikání v kontextu České republiky pohledem osob znevýhodněných na trhu práce. Ve své teoretické části definuje koncept sociálního podnikání a sociálních podniků, jenž vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním a kulturním znevýhodněním. Současně představuje i některé formy sociálního podnikání. Dále přibližuje skupiny osob znevýhodněných na trhu práce a rovněž pojednává o vztahu sociálního podnikání a sociální inkluze. Praktická část vycházející z kvalitativního šetření zjišťuje význam zapojení do sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Dále sleduje dopady sociálního podnikání na životní situaci těchto osob a míry jejich sociálního začlenění.

Dohnalová, M. a kol. *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

Dohnalová, M., Deverová, L., Pospíšilová, T. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-060-9.

Petrovičová, S., Pudlowská, R., Štěpánová, I. *Sociální ekonomika jako cesta k budoucnosti neziskového sektoru*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-102-0.

Pipeková, J., Vítková, M. *Od edukaci po sociální inkluzi osob se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2016. ISBN 978-80-210-7689-1.

Švaříček, R., Šed'ová, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6

Zadávací pracoviště: Ústav sociálních studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Kateřina Krupková

Oponent: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 1.2.2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci Význam sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce vypracovala pod vedením vedoucího práce Mgr. et Mgr. Kateřiny Krupkové samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 14. 4. 2023

Bc. Jana Pokovičová

Poděkování

Děkuji své vedoucí práce Mgr. et Mgr. Kateřině Krupkové. za odborné vedení práce, vstřícný přístup a cenné rady. Dále děkuji vedoucím zaměstnancům sociálních podniků za laskavý přístup během realizace výzkumného šetření, a především informantům za jejich ochotu a upřímnost během rozhovorů. V neposlední řadě děkuji své rodině za podporu.

Anotace

POKOVIČOVÁ, Jana. *Význam sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2023. 60 s. Diplomová práce.

Diplomová práce se zabývá oblastí sociálního podnikání v kontextu České republiky pohledem osob znevýhodněných na trhu práce. Práce přibližuje koncept sociálního podnikání, jenž vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním a kulturním znevýhodněním. Diplomová práce představuje aktuální stav sociálního podnikání v České republice. Práce definuje skupiny osob ohrožených na trhu práce, které jsou zároveň ohroženy sociální exkluzí. Diplomová práce proto sleduje potenciál sociálních podniků v oblasti sociální inkluze. Kvalitativní výzkumné šetření zjišťuje úlohu zapojení do sociálního podnikání pro zaměstnance sociálních podniků, kteří jsou současně osobami ohroženými na trhu práce a posléze sociální exkluzí. Výzkumné šetření sleduje dopady sociálního podnikání na životní situaci těchto osob a úlohu v jejich sociálním začleňování.

Klíčová slova: sociální podnikání, sociální podnik, integrační sociální podnik, osoby znevýhodněné na trhu práce, sociální inkluze

Annotation

POKOVIČOVÁ, Jana. *The importance of social entrepreneurship for people at a disadvantage on the labour market*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2023. 60 pp. Diploma Degree Thesis.

The diploma thesis deals with the area of social entrepreneurship in the context of the Czech Republic from the point of view of people disadvantaged on the labour market. The thesis introduces the concept of social entrepreneurship, which creates employment opportunities for people with health, social and cultural disadvantages. The thesis presents the current state of social entrepreneurship in the Czech Republic. The thesis defines groups of people at risk on the labour market, who are also at risk of social exclusion. The thesis therefore examines the potential of social enterprises in the field of social inclusion. A qualitative research investigation determines the role of involvement in social entrepreneurship for employees of social enterprises who are at the same time persons at risk on the labour market and subsequently social exclusion. The research investigation looks at the impact of social entrepreneurship on the life situation of these individuals and its role in their social inclusion.

Keywords: social entrepreneurship, social enterprise, integrative social enterprise, people at disadvantage on the labour market, social inclusion

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomová práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:

Podpis studenta:

Obsah

Úvod	9
1 Sociální podnikání	11
1.1 Definice sociálního podnikání	11
1.2 Sociální podnik	13
1.3 Integrovaný sociální podnik.....	16
1.4 Sociální podnikání v České republice.....	17
2 Osoby znevýhodněné na trhu práce	21
2.1 Vymezení skupin osob znevýhodněných na trhu práce.....	21
2.2 Cílové skupiny zaměstnanců sociálního podniku	23
2.3 Sociální podnikání jako jedna z možných forem aktivní politiky zaměstnanosti	25
3 Vztah sociálního podnikání a sociální inkluze	28
3.1 Sociální exkluze	28
3.2 Sociální inkluze.....	29
3.3 Sociální inkluze prostřednictvím sociálního podnikání	31
4 Metodologie výzkumného šetření	34
4.1 Konceptuální rámec	34
4.2 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky	36
4.3 Výzkumná strategie a metoda sběru dat	38
4.4 Transformace dílčích výzkumných otázek do tazatelských	39
5 Výzkumné šetření mezi zaměstnanci sociálních podniků	43
5.1 Výzkumný vzorek a průběh sběru dat	43
5.2 Výsledky výzkumného šetření	47
5.3 Diskuze výsledků výzkumného šetření.....	59
Závěr	66
Seznam použitých zdrojů	69
Seznam příloh	77

Úvod

Sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik – pojmy, za kterými se skrývají nejenom ekonomické aktivity zaměstnavatelů, ale i osobní příběhy zaměstnanců, kteří právě díky nim získali zaměstnání. Zejména pokud se jedná o zaměstnance se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním.

Předkládaná diplomová práce se zabývá oblastí sociálního podnikání pohledem osob znevýhodněných na trhu práce. Přibližuje koncept sociálního podnikání, jenž vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním a kulturním znevýhodněním. Práce definuje skupiny osob ohrožených na trhu práce, které jsou zároveň ohroženy sociální exkluzí.

Cílem diplomové práce je přiblížit oblast sociálního podnikání v kontextu České republiky s důrazem na zprostředkování významu zaměstnání v sociálním podniku pro osoby, pro něž jsou charakteristické různé typy znevýhodnění, které je limitují v získání zaměstnání na běžném trhu práce a které jsou ohroženy důsledky nezaměstnanosti a také sociálním vyloučením. Diplomová práce proto sleduje potenciál sociálních podniků v oblasti sociální inkluze a všimá si vztahu sociálního začleňování a sociálních podniků, zejména integračních sociálních podniků.

Předkládaná práce představuje aktuální stav sociálního podnikání v České republice. Zjišťuje, že ač oblast sociálního podnikání česká legislativa nezná, tak přesto v podmínkách ČR existuje, a dokonce se s jejich existencí ve strategických dokumentech počítá, a to právě pro jejich integrační potenciál a schopnost zapojit do pracovního procesu osoby znevýhodněné na trhu práce.

Česká autorka Dohnalová, která patří mezi naše přední experty pro téma sociálního podnikání, poukazuje, že tato problematika a pojmy samotné nejsou v ČR známé. Současně vyzdvihuje (2016, s. 2), že „schopnost sociální ekonomiky a jejich subjektů, sociálních podniků, inovativním způsobem reagovat na sociální potřeby vede k tomu, že jejich význam celosvětově roste.“ Sociální podnikání zahrnuje několik rovin, a to ekonomickou, sociální, environmentální. Diplomová práce se zabývá sociálním prospěchem sociálních podniků, tj. zaměstnáváním a sociálním začleňováním osob znevýhodněných na trhu práce.

Téma sociálního prospěchu sociálních podniků je velmi aktuální nejenom v době, kdy je čím dál více osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Jejich konstantní aktuálnost lze spatřit v potřebě nalézt místo na trhu práce, kde mohou získat zaměstnání osoby se znevýhodněním, které chtějí a mohou pracovat. Místo, kde různé typy individuálních handicapů nebudou překážkou pro zapojení se do společnosti. Za podstatný aspekt sociálního podnikání označuje Vyskočil (2014, s. 26) „novátorské řešení sociálních problémů.“ Tento koncept lze brát jako prevenci sociální exkluze a zhoršování kvality života. Sovíková shledává, že sociální podniky řeší nejenom situaci jednotlivců, ale také že je takové řešení prospěšné pro celou společnost (Sovíková, 2018).

Kvalitativní výzkumné šetření zjišťuje úlohu zapojení do sociálního podnikání pro osoby, které jsou znevýhodněné na trhu práce a zároveň jsou zaměstnanci sociálních podniků. Zapojení do sociálního podnikání je spatřováno v nalezení zaměstnání v sociálním podniku. Výzkumné šetření sleduje dopady sociálního podnikání na životní situaci těchto osob a úlohu v jejich sociálním začleňování. Sami zaměstnanci za pomoci polostrukturovaného rozhovoru hodnotí přínos sociálních podniků pro jejich pracovní, osobní a sociální život. Šetření se zaměří na oblast přínosů a popř. limitů, které zaměstnání přináší, tj. příjem, vzdělávání, mezilidské vztahy a osobní pohodu. Výzkumné šetření směřuje k zjištění, jakým způsobem přispívá sociální podnikání k sociální inkluzi.

Dosavadní české studie se spíše zaměřují na podporu sociálního podnikání s cílem představit tuto problematiku a poukázat na význam zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Na poukázání přínosů sociálních podniků, které hodnotí sami zaměstnanci podniků, se zaměřilo minimum studií. Předkládaná diplomová práce může být přínosná na podporu sociálních podniků pro další rozvoj sociálního podnikání v České republice, pro který je nezbytné legislativní ukotvení.

1 Sociální podnikání

První kapitola představuje koncept sociálního podnikání. Současně definuje základní pojmy jako je sociální podnikání, subjekty sociálního podnikání, obecný sociální podnik a integrační sociální podnik. Dále seznamuje s principy sociálního podnikání a sociálních podniků. V neposlední řadě přibližuje aktuální stav sociálního podnikání v České republice.

1.1 Definice sociálního podnikání

Sociální podnikání spadá do oblasti sociální ekonomiky. **Sociální ekonomikou** se dle Dohnalové (2012, s. 30) rozumí „souhrn aktivit uskutečňovaných různými typy subjektů, jejímž cílem je služba členům nebo komunitě prostřednictvím podnikání nebo podpory podnikání“. Sociální rozměr sociální ekonomiky se spatřuje ve zvyšování zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce, nebo poskytování produktů či služeb osobám, které těžko nalézají uplatnění na trhu práce. Uspokojování potřeb lidí je na prvním místě. Dle Dohnalové je sociální ekonomika spjata s třetím (neziskovým) sektorem. Subjekty sociální ekonomiky jsou soukromé, nezávislé na státu sledující ekonomické, sociální a také environmentální cíle. V důsledku ekonomických změn se snaží nalézt inovativním způsobem řešení sociálních problémů jako je nezaměstnanost, chudoba a sociální integrace. Subjekty sociální ekonomiky reagují na konkrétní problémy a potřeby osob v místních podmínkách (Dohnalová, 2006).

Charta sociální ekonomiky instituce Social Economy Europe (2015, s. 1), evropského sdružení zastupujícího subjekty sociální ekonomiky, revidovaná v roce 2015, zdůrazňuje, že efektivitu sociální ekonomiky „nelze měřit pouze z hlediska ekonomických výsledků a finanční výkonnosti, která je nicméně nezbytná pro dosažení jejich cílů, ale musí být především hodnocen její přínos z hlediska sociální soudržnosti, dobré kvality a kvality života“. Dále vyzdvihuje tyto zásady: nadřazenost jednotlivce a sociálních cílů nad kapitálem, dobrovolné a otevřené členství, - kontrola ze strany členů (netýká se nadací, jelikož nemají členy), spojení zájmů členů/uživatelů a/nebo všeobecného zájmu, ochrana a uplatňování zásad solidarity a odpovědnosti, samostatné hospodaření a nezávislost na orgánech veřejné moci, většina přebytků je využívána pro účely cílů udržitelného rozvoje, služeb, které jsou předmětem zájmů členů, nebo obecného zájmu (2015, online).

Definování pojmu sociálního podnikání není v podmínkách České republiky jednoduché. V České republice totiž není problematika sociálního podnikání legislativně ukotvena. Nestátní nezisková organizace TESSEA ČR, z.s. (dále jen TESSEA), jež zastřešuje sociální podniky z celé České republiky a přispívá svou činností k rozvoji sociálního podnikání na našem území, při stanovení definice sociálního podnikání vychází ze zahraničních definic. TESSEA vytvořila soubor definic, které jsou v souladu se znaky Mezinárodní výzkumné sítě pro sociální podnikání ve zkratce EMES (dále jen EMES) a zároveň v kontextu českého prostředí odrážejí stav současné podoby sociálního podnikání.

Sociálním podnikáním se pak rozumí ty „podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku“. Trčka zdůrazňuje, že základním principem provozování subjektů sociálního podnikání je hodnota ekonomické soběstačnosti a společenské odpovědnosti, kdy tyto hodnoty jsou na stejné úrovni (Trčka, 2005).

Borzaga a Tortia přišli s konceptem trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního neboli **Triole bottom line** (česky Tři P), prostřednictvím něhož vzniká a rozvíjí se sociální ekonomika, potažmo sociální podnikání. Písmeno P je v tomto konceptu zastoupeno třikrát slovy Profit, People a Planet. Profit se pojí k ekonomickému prospěchu, People k sociálnímu prospěchu a Planet pak k environmentálnímu a místnímu prospěchu (Borzaga, Tortia in Dohnalová et al., 2012).



Obr. 1 - Grafické znázornění Triole bottom line (Studie infrastruktury České republiky v ČR, 2011)

1.2 Sociální podnik

Dle TESSEA (2011, online) jsou za **subjekty sociální ekonomiky** považovány „sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace, které vykonávají ekonomické aktivity za účelem pracovního uplatnění svých klientů nebo pro dofinancování svého poslání. Subjekty sociální ekonomiky sdílí společné hodnoty, kterými jsou naplňování veřejně prospěšného cíle, demokratické rozhodování, podpora iniciativy občanů, nezávislost na veřejných či soukromých institucích, jiný způsob zacházení se ziskem, zohledňování environmentálních aspektů, uspokojování přednostně místních potřeb a využívání přednostně místních zdrojů“.

Sociální podnik je pak dle TESSEA (2011, online) definován jako „subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základacích dokumentech“.

Dle Evropské komise jsou sociální podniky nedílnou součástí sociální ekonomiky. V roce 2011 byla vytvořena na úrovni Evropské komise Iniciativa pro sociální podnikání, která považuje za sociální podniky ty, pro které je sociální a společenský cíl společného zájmu smyslem obchodního opatření, které často vede k vysoké úrovni sociální inovace, jehož zisky jsou z větší části reinvestovány pro splnění tohoto sociálního cíle a jejichž způsob organizace nebo vlastnický systém odráží jejich poslání, využívají demokratické nebo podílnické zásady nebo směřují k sociální spravedlnosti. Zmiňuje také, že se může jednat o podniky, které poskytují sociální služby a/nebo výrobky a služby pro ohrožené a zranitelné skupiny obyvatelstva (přístup k bydlení, přístup k péči, pomoc starším a zdravotně postiženým osobám, začlenění zranitelných skupin, hlídání dětí, přístup k zaměstnání a vzdělání, řízení závislosti apod.), a/nebo podniky, jejichž způsob výroby zboží nebo poskytované služby sledují sociální cíle (sociální a profesní začleňování prostřednictvím přístupu k práci pro znevýhodněné osoby, zejména z důvodu jejich nedostatečné kvalifikace nebo sociálních a profesních problémů, které vedou k vyloučení a přehlížení), avšak jejichž činnost může zahrnovat i jiné než sociální zboží nebo služby (Sdělení Komise, 2011, s. 2–3).

EMES při zpřesňování konceptu sociálních podniků rozlišuje charakteristiky, které jsou ekonomické a sociální povahy. Jedná se o podnik tzv. ideálního typu. Nejedná se

o soubor podmínek, které musí sociální podnik splnit, ale jako nástroj k popisování, srovnávání a stanovení hranice sociálních podniků (Dohnalová, Bareš, 2020).

Defourny a Nyssens zároveň poukázali na členění rozpoznávacích znaků do tří podskupin – ekonomické hledisko, sociální hledisko a hledisko participativního řízení podniku. Mezi charakteristiky ekonomické povahy patří trvalé aktivity vyrábějící zboží či k prodeji služeb. S tím souvisí přijetí ekonomických rizik a taky zajištění potřebných zdrojů. Podobně jako neziskové organizace mohou financovat svou činnost prostřednictvím veřejných zdrojů, placené a dobrovolnické práce. Sociální podnik však musí vykazovat minimální podíl placené práce. Další charakteristikou je omezení přerozdělování zisku. Sociální povaha sociálního podnikání se spatřuje v jeho podstatě, a to realizací činností prospěšné jak celé společnosti, tak specifické skupině lidí a také ve smyslu pro sociální zodpovědnost na místní úrovni. Důležité je, že vznikají ze skupinové iniciativy občanů. To se odráží i ve hledisku řízení sociálních podniků, kdy například v rámci rozhodovacího procesu by měl být respektován demokratický princip. Dalším znakem je princip participace, spočívající v zapojení všech zúčastněných aktérů v provozování činnosti. Participace je rozšířena na zapojení různých aktérů (např. zaměstnanci, cílová skupina, dobrovolníci), zainteresovaných partnerů, místní komunity do řízení. Důraz je kladen na vysoký stupeň autonomie – nejsou přímo či nepřímo řízeny veřejnými institucemi (Defourny, Nyssens, 2012).

Pro rozpoznání, kdo je sociálním podnikem v České republice, vytvořila TESSEA soubor principů a indikátorů. Níže uvedená tabulka přehledně shrnuje **principy obecného sociálního podniku**, revidované v roce 2014. Body, které jsou v textu potřzené, jsou povinné. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky jsou uvedeny v příloze A diplomové práce. Je stanoveno 19 indikátorů, z toho 8 povinných. Podnik musí splnit všechny povinné a celkově alespoň 16 indikátorů, aby se mohl kvalifikovat jako sociální podnik (TESSEA, 2014, online).

Tab. 1 - Principy sociálního podniku podle TESSEA

Principy sociálního podniku	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Enviromentální a místní prospěch
Obecná definice: 0a) <u>Veřejně prospěšný cíl</u>	1a) <u>Provozování aktivity prospívající společnosti</u>	2a) <u>Případný zisk používán přednostně pro</u>	3a) <u>Přednostní uspokojování potřeb místní</u>

<p><u>formulován</u> <u>v zakládajících</u> <u>dokumentech</u> <u>a naplňován</u> <u>prostřednictvím</u> <u>konkrétních</u> <u>aktivit.</u></p>	<p><u>a specifické skupině</u> <u>(znevýhodněných)</u> <u>lidí.</u> <u>1b) Účast</u> <u>zaměstnanců</u> <u>a členů na</u> <u>směrování podniku.</u></p>	<p><u>rozvoj sociálního</u> <u>podniku a/nebo</u> <u>pro naplnění</u> <u>veřejně</u> <u>prospěšných cílů.</u> <u>2b) Nezávislost</u> <u>(autonomie)</u> <u>v manažerském</u> <u>rozhodování</u> <u>a řízení na</u> <u>externích</u> <u>zakladatelích nebo</u> <u>zřizovatelích.</u> <u>2c) Alespoň</u> <u>minimální podíl</u> <u>tržeb z prodej</u> <u>výrobků</u> <u>a služeb na</u> <u>celkových</u> <u>výnosech.</u> <u>2d) Schopnost</u> <u>zvládat</u> <u>ekonomická rizika.</u> <u>2e) Omezení</u> <u>nakládání</u> <u>s majetkem</u> <u>(tzv. asser lock).</u> <u>2f) Vykonávání</u> <u>soustavné aktivity.</u> <u>2g) Trend směrem</u> <u>k placené práci.</u></p>	<p><u>komunity</u> <u>a místní poptávky.</u> <u>3b) Využívání</u> <u>přednostně místních</u> <u>zdrojů.</u> <u>3c) Zohledňování</u> <u>environmentálních</u> <u>aspektů výroby</u> <u>i spotřeby.</u> <u>3d) Spolupráce</u> <u>sociálního podniku</u> <u>s místními aktéry.</u></p>
---	---	--	---

Zdroj: TESSEA (úprava principů z roku 2011 schválena expertním výborem TESSEA dne 10.10.2014).

1.3 Integrovaný sociální podnik

Specifickým typem sociálního podniku jsou integrované sociální podniky známé pod zkratkou WISE (z anglického pojmu „work integration social enterprises“). WISE jsou dle EMES „autonomní ekonomické subjekty, jejichž hlavním cílem je profesní integrace“ (Davister, Defourny, Gregoire, 2004, s. 3). Dle Dohnalové se z počátku integrované sociální podniky soustředily na cílovou skupinu zdravotně znevýhodněných osob. Své zaměření však rozšířily na další skupiny osob ohrožených na trhu práce, a to např. dlouhodobě nezaměstnaní, osoby propuštěné z výkonu trestu, bezdomovci a další (Dohnalová et al., 2021).

EMES poukazuje, že integrované sociální podniky existují již několik desetiletí a postupně se staly jedním z prostředků boje proti chudobě v důsledku nezaměstnanosti (Davister, Defourny, Gregoire, 2004). Vedle získání zaměstnání na otevřeném trhu práce je kladen důraz na vzdělávání a zvyšování osobních kompetencí.

TESSEA (2011, online) definuje **integrovaný sociální podnik** jako „subjekt sociálního podnikání, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integrovaného sociálního podniku. Integrovaný sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech“. TESSEA též vytvořila soubor principů a indikátorů integrovaného sociálního podniku.

Níže uvedená tabulka přehledně shrnuje **principy integrovaného sociálního podniku**, revidované v roce 2014. Body, které jsou v textu potřené, jsou povinné. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrované sociální podniky jsou uvedeny v příloze B. Z přehledu rozpoznávacích indikátorů lze vyzdvihnout především hledisko sociálního prospěchu, podle něhož má být podíl osob ze znevýhodněných skupin více než 30 % zaměstnanců. Zaměstnancům je poskytována podpora zohledňující jejich specifické potřeby a též vzdělávání podle individuálních schopností (TESSEA, 2014, online).

Tab. 2 - Principy integrovaného sociálního podniku podle TESSEA

Principy sociálního podniku	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Enviromentální a místní prospěch
Obecná definice:	<u>1a) Zaměstnávání a sociální</u>	<u>2a) Případný zisk používán</u>	<u>3a) Přednostní uspokojování</u>

<p>0a) <u>Veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce v zakládajících dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.</u></p>	<p><u>začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.</u></p> <p>1b) <u>Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.</u></p> <p>1c) <u>Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců.</u></p>	<p><u>přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.</u></p> <p>2b) <u>Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli.</u></p> <p>2c) <u>Alespoň minimální podíl tržeb z prodej výrobků a služeb na celkových výnosech.</u></p> <p>2d) <u>Schopnost zvládat ekonomická rizika.</u></p> <p>2e) <u>Omezení nakládání s majetkem (tzv. asser lock).</u></p>	<p><u>potřeb místní komunity a místní poptávky.</u></p> <p>3b) <u>Využívání přednostně místních zdrojů.</u></p> <p>3c) <u>Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby.</u></p> <p>3d) <u>Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.</u></p>
--	--	--	--

Zdroj: TESSEA (úprava principů z roku 2011 schválena expertním výborem TESSEA dne 10.10.2014).

1.4 Sociální podnikání v České republice

V poslední Národní zprávě za Českou republiku – Sociální podniky a jejich ekosystémy v Evropě (dále jen Národní zpráva), která poskytla přehled o prostředí sociálních podniků na našem území z dostupných údajů z roku 2018 a která byla předložena Evropské

komisi, její autorka Fraňková připomíná, že historie sociálních podniků navazuje na tradici solidarity spolkové činnosti, družstevnické a dobrovolnické organizace. Hovoří o vzniku dělnických družstev, vzájemných pojišťoven a spolků od poloviny 19. století. Období komunismu tuto tradici přerušilo a po roce 1989 byla spolková činnost činně obnovována. Přímou problematiku sociální ekonomiky a sociálního podnikání lze však hovořit až po roce 2000, a to zejména díky vstupu České republiky do Evropské unie a dostupnosti evropských dotací pro sociální podniky. Podotýká, že byly podporovány většinou integrační sociální podniky a také byly podpořeny i sociální podniky zaměřené komunitně a environmentálně (Fraňková, 2019).

Přestože Strategický rámec udržitelného rozvoje České republiky do roku 2030 zmiňuje důležitost sociálního podnikání, pojem sociálního podnikání a vše s ním související není dosud právně ošetřeno (Úřad vlády ČR, 2017, online). V roce 2017 byl pouze schválen věcný záměr zákona o sociálním podniku. Česká republika byla v rámci studie Evropského hospodářského a sociálního výboru (dále jen EHSV) zařazena mezi země, kde se pojem sociální ekonomika těší malému uznání nebo není vůbec znám (EHSV, 2017).

Mezi důležité aktéry na poli českého sociálního podnikání patří Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále i MPSV) a také, v práci již několikrát zmiňovaná, zastřešující členská organizace TESSEA, která v souladu s EMES přijala principy a znaky sociálního podniku. Dle Kurkové byl systém vytvořen právě z důvodů výzev na podporu sociálního podnikání pro čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie (Kurková et al., 2015). Také TESSEA zmiňuje, že pojetí sociálních podniků v České republice je široké. Zahrnuje obecné sociální podniky, integrační sociální podniky, ale také ty podniky, které jsou zaměřené ekologicky, podporují místní rozvoj i podnikající neziskové organizace (TESSEA, 2022, online).

Dle Venclíka jsou za subjekty sociálního podnikání označovány privátní subjekty, založené za účelem podnikání, a to dobrovolně, spontánně a nezávisle na veřejné správě. Jedná se většinou o tyto formy obchodních společností – společnost s ručením omezeným, akciová společnost i osoby samostatně výdělečně činné. Za subjekty sociální ekonomiky s širším sociálním kontextem jsou považovány spolky, ústavy, nadace a nadační fondy, církve a církevní právnické osoby (Venclík et al., 2016).

Od roku 2014 lze zřídit sociální družstvo, které dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, „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“. Sociální družstvo svým definováním vychází vstřícně principům sociálního podnikání. V aktuálních statistikách nelze dohledat přesný počet sociálních družstev. V Národní zprávě je uvedeno, že v roce 2018 bylo cca 30 sociálních družstev.

Na webových stránkách Českého sociálního podnikání, které provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, je uveden Adresář sociálních podniků. Adresář čítá 228 registrovaných podniků s 404 provozovny. Podnikatelské aktivity jsou provozovány ve 23 oborech. V sociálních podnicích je zaměstnáno 4852 osob se sociálním a zdravotním znevýhodněním. Je třeba zmínit, že číslo nelze považovat za absolutní. Sociální podniky se do adresáře zapisují dobrovolně. Vzhledem k neexistující právní úpravě sociálního podnikání nelze přesně určit přesný počet sociálních podniků.¹

V roce 2022 realizovalo MPSV dotazníkové šetření sociálních podniků v České republice. Celkem bylo osloveno 421 organizací. Do šetření se zapojilo 114 organizací. Nejčastější právní formou ve zkoumaném vzorku byla společnost s ručením omezeným (48 %), obecně prospěšná společnost (13 %), spolek (12 %) a ústavy (10 %). Nestátních neziskových organizací bylo zastoupeno 35 %. Nejčastější oblastí podnikání byl obchod (30 %), dále textil a propagační a dárkové předměty (obě dvě oblasti shodně 26 %). Po sečtení tří oblastí podnikání týkající se jídla, tj. potravinářská výroba (20 %), stravování (19 %) a catering (16 %) vedou gastroslužby (55 %). Integrovaní sociální podniky byly zastoupeny 85 %. Integrovaní sociální podniky zaměstnávají osoby se zdravotním postižením (92 %) a pak osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané (45 %). U kategorie osob se zdravotním postižením byly nejčastěji zaměstnávány osoby s tělesným postižením (77 %), s duševním onemocněním (70 %) a s mentálním postižením (52 %). Většina integračních sociálních podniků (80 %) uvedla, že poskytují svým zaměstnancům individuální psychosociální podporu prostřednictvím odborného

¹ Údaj ze dne 24. 3. 2023. Zdroj: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

pracovníka a že 91 % jich poskytuje svým zaměstnancům vzdělávání podle jejich individuálních možností (Francová, Fraňková, 2022).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 Ministerstva práce a sociálních věcí zmínila jako možnou formu podpory vytváření pracovních míst podnikání založené na principech sociální ekonomiky. Popisuje však její složitost vzhledem k tomu, že problematika sociálního podnikání zasahuje v souladu s naplněním jeho principů více resortů, a to Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj a Ministerstvo životního prostředí. Rovněž zmiňuje, že je třeba zajistit rozvoj podpůrných sítí včetně poradenství. Udržitelnosti sociálního podnikání rovněž přispěje zlepšení sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek (MPSV, 2014, online).

2 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Sociální rozměr konceptu sociálního podnikání je spatřován zejména v zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. U osob, kterým je ztížen přístup k zaměstnání, lze spatřit společné charakteristiky typu jejich znevýhodnění. Druhá kapitola vymezuje tyto skupiny v obecné rovině. Posléze specifikuje cílové skupiny zaměstnanců sociálních podniků, zvláště pak integračního sociálního podniku. V neposlední řadě si všímá potenciálu sociálních podniků v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

2.1 Vymezení skupin osob znevýhodněných na trhu práce

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 Ministerstva práce a sociálních věcí si všímá dvou zásadních zdrojů, které vedou ke ztíženému přístupu na trh práce. Prvním zdrojem je vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou, kdy si zaměstnavatelé mohou vybírat osoby bez handicapu či s jejich minimem. Druhým podstatným zdrojem znevýhodnění je samotný charakter nezaměstnanosti a vnitřních problémů cílových skupin. Pro své charakteristiky je jim ztížen přístup k zaměstnání a jsou tím ohrožené vznikem dlouhodobé nezaměstnanosti (MPSV, 2014, online).

Jandourek spatřuje trh práce jako místo, na kterém si lidé hledají pracovní místo a počítají s co nejlepším příjmem. Také je místem, které je ovlivněno mnoho okolnostmi jak ze strany poptávky zaměstnavatelů, tak ze strany pracovníků (především v otázce jejich kvalifikace). Na trhu práce je na jedné straně poptávka po pracovní síle a na straně druhé nabídka pracovní síly (Jandourek, 2012).

Mertl a Bareš upozorňují, že již samotné slovní spojení pojmu trh práce v sobě nese nejistotu a že získání práce není samozřejmostí. Nalezení práce na otevřeném trhu práce pak není jednoduché a ve svém důsledku pak bariéry osob se zdravotními či sociálními handicapem ztěžují uspět na trhu práce. Pro vymezení okruhu osob znevýhodněných na trhu práce je třeba přijmout dvě roviny. První vyplývá z pojmu znevýhodněné skupiny, a to ve smyslu skupinové příslušnosti na základě určité charakteristiky té které skupiny. Jelikož jsou znaky skupin obecné, je druhou rovinou individuální povaha znevýhodnění. Dále do otázky vymezení zasahují sociální, ekonomické, místní a časové kontexty (Mertl, Bareš, 2019).

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 Ministerstva práce a sociálních věcí (2020, online) poukazuje, že nezávisle na hospodářský vývoj, s mírnými odchylkami a mírou ohrožení v průběhu hospodářského cyklu, se profilují skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, a to v důsledku:

- zdravotního stavu

Jedná se o osoby se zdravotním postižením, které patří k jedné z nejzranitelnějších skupin na trhu práce a které nízkou mírou participují na otevřeném trhu práce. Tyto osoby vyžadují specifický přístup vyplývající zejména z jejich zdravotního znevýhodnění, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak při samotném výkonu zaměstnání a také při poradenském procesu a přípravě k výkonu zaměstnání.

- věku

Jde osoby jak mladé (do 25 let), tak starší osoby (věková skupina 55–64 let). Každá skupina má své specifické problémy. Potíže mladých spočívají v nedostatečné praxi či neodpovídající kvalifikaci. U starších osob často dochází ke kumulaci řady faktorů – nižší pracovní potenciál, vzrůstá vliv zdravotních omezení, neodpovídající (zastarávající) kvalifikace.

- nízkého či neodpovídajícího vzdělání či kvalifikace

Vzdělání a úroveň kvalifikace, včetně úrovně získaných kompetencí jsou jedním z determinujících faktorů úspěšnosti na trhu práce. Nízká úroveň vzdělání a kvalifikace v kombinaci s jinými handicapy zvyšuje míru znevýhodnění.

- péče o dítě či osobu jinak závislou

Do této skupiny patří zejména ženy. Dlouhodobá nepřítomnost na trhu práce v podobě ekonomické neaktivity vede ke ztrátě kontaktu s profesním životem, zastarání kvalifikace, a v menší míře pak k potenciální ztrátě pracovních a sociálních kontaktů či některých návyků.

- jiného sociálního znevýhodnění

Do této skupiny patří osoby, jejichž znevýhodnění spočívá v různých druzích závislostního chování, v sociokulturním původu, včetně sociálního znevýhodnění,

osoby, které opustily zařízení výkonu trestu odnětí svobody, či mají záznam v rejstříku trestů.

- exekuce

Osobám v exekuci má být věnována samostatná pozornost. Exekuční srážky snižují motivaci participovat na legálním trhu práce. Současně pro zaměstnavatele administrace exekučních srážek vyžadují finanční a organizační nároky a tím se snižuje motivace k zaměstnání takových osob.

- dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě motivace a také nezbytných kompetencí, včetně pracovních a sociálních návyků. Je jak důsledkem, tak i příčinou zhoršeného postavení osoby na trhu práce. Současně může být projevem jiných znevýhodnění.

- diskriminace

Jedná se zejména o diskriminaci na trhu práce na základě etnické příslušnosti, pohlaví, věku, ale i z dalších důvodů, což může být přímým zamezením přístupu k zaměstnání i ztrátě motivace vstoupit na trh práce (MPSV, 2020, online).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 ještě zmiňuje specifickou skupinu osob, které žijí v sociálně vyloučených lokalitách a ve kterých je vysoká míra nezaměstnanosti zdrojem i důsledkem sociálního vyloučení (MPSV, 2014, online).

2.2 Cílové skupiny zaměstnanců sociálního podniku

Komora sociálních podniků a společensky zodpovědných podniků (2014, online) považuje za **osoby znevýhodněné na trhu práce**:

- osoby se zdravotním postižením v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů nebo se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- mládež ohrožená sociálně patologickými jevy, mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení, věková skupina 15-26 let. Zejména se jedná o osoby ze sociálně slabých rodin, bez aktivního a organizovaného trávení volného času, ohrožené sociálně patologickými jevy jako např. poruchy chování, násilí, vandalismus, šikana,

kriminalita, rasismus, závislosti různého druhu, nacházející se v obtížné životní situaci či v konfliktu se sociálním okolím a společenskými normami. Tato cílová skupina pak selhává v profesní přípravě,

- osoby bez přístřeší,
- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody,
- oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané,
- osoby pečující o osobu blízkou – tyto osoby se samy díky této péči dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce,
- osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách – osoby s diagnostikovanou závislostí na návykových látkách, které
 - a) úspěšně ukončily minimálně 3 měsíční ambulantní či pobytovou léčbu nebo
 - b) prokazatelně poslední 3 měsíce souvisle abstinují,
- osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle než 1 rok vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR,
- další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby, které byly (bezprostředně, tj. max. 3 měsíce před nástupem do zaměstnání) či jsou uživateli registrované sociální služby podle č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce je základním principem integračního sociálního podniku. V přehledu rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky (WISE) jsou za osoby ze znevýhodněných skupin považovány lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky, případně další skupiny, které jsou definovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, úřady práce apod., případně pokud lze jejich znevýhodnění podložit odbornou studií. Expertní skupina pro osoby zdravotně postižené a osoby sociálně vyloučené ve studii o sociální ekonomice připomíná, že výběr okruhu dotčených cílových skupin, způsobu a podmínek integraci je závislé na vývoji společenských potřeb (TESSEA, 2014, online).

Ve věcném návrhu zákona o sociálním podniku se považují za znevýhodněné osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti nebo osoby sociálně znevýhodněné. Osobami sociálně znevýhodněnými jsou konkretizovány:

- osoby věkově znevýhodněné,
- osoby bez vzdělání, se základním vzděláním nebo s obtížně uplatnitelnou kvalifikací na trhu práce,
- osoby, které osobně pečují o dítě ve věku do 4 let nebo o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby podle § 8 zákona o sociálních službách,
- osoby, které mají záznam v rejstříku trestů,
- osoby, které v období alespoň 6 měsíců před vznikem pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, byly příjemcem příspěvku na živobytí podle zákona o hmotné nouzi, a to maximálně po dobu 24 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, nebo
- osoby, které byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu alespoň 12 měsíců bezprostředně předcházejících vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem, a to maximálně po dobu 24 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, který je integračním sociálním podnikem.

Věcný návrh počítá s tím, že vláda stanoví nařízením, které osoby se považují za osoby věkově znevýhodněné a které kvalifikace se považují za obtížně uplatnitelné (Vláda ČR, 2014, online).

2.3 Sociální podnikání jako jedna z možných forem aktivní politiky zaměstnanosti

Výchozím právním předpisem v oblasti politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti). Cílem úpravy je dle § 1 „dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“. Státní politika zaměstnanosti realizuje opatření na podporu zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce (§ 2, odst. 1, písm. 1). Vymezení pojmu osoba znevýhodněná na trhu práce nebo jemu obdobnému zákon o zaměstnanosti nezná. Zato konstatuje, že osobám se

zdravotním postižením se poskytuje zvláštní ochrana na trhu práce a že se věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšené péči uchazečům o zaměstnání, a to pro jejich zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

Základním nástrojem politiky zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti k zajištění možné úrovně zaměstnanosti, a tedy k podpoře vytváření nových pracovních příležitostí, jsou **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**. Jedná se o rekvalifikaci, investiční pobídky (na vytváření pracovních míst), veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Posláním aktivní politiky zaměstnanosti je aktivní ovlivňování pracovního trhu a k usnadnění vstupu znevýhodněných osob na trh práce.

Taktéž sociální podnikání, resp. integrační sociální podnik, sleduje zaměstnanost, vytváří pracovní příležitosti a usnadňuje vstup znevýhodněných osob na trh práce. Bednáriková a Francová ve Studii infrastruktury sociální ekonomiky v ČR doporučují zapracovat do zákona o zaměstnanosti integrační sociální podnik jako jednu z forem aktivní politiky zaměstnanosti. Důvodem může být, že opatření aktivní politiky zaměstnanosti stanovené zákonem nemusí být efektivní pro některé znevýhodněné osoby zejména se sociálním znevýhodněním. Dále přichází s myšlenkou podporovat postupnou transformaci podniků, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, na integrační sociální podniky za účelem zvýšení efektivity fungování těchto podniků a zvýšení kvality zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Významně by pak sociální podnikání rozšířilo nabídku pracovních míst mimo chráněný trh práce. Studie dále doporučuje podpořit podnikání samotných osob ze znevýhodněných skupin v intencích sociálního podnikání (Bednáriková, Francová, 2011).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 poukazuje, že současný trh práce vyžaduje u znevýhodněných osob komplexnější přístup. Současně zmiňuje jako další formu podpory vytváření pracovních míst pro tyto osoby podnikání založené na principech sociální ekonomiky (MPSV, 2014, online). Podpora rozvoje sociální ekonomiky s důrazem na integrační sociální podniky je také součástí navazujícího Rámce strategie politiky zaměstnanosti do roku 2030. Tento rámec bere integrační sociální

podniky jako součást moderních systémů politiky zaměstnanosti. V současnosti mohou sociální podniky využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ke svému financování (MPSV, 2020, online).

3 Vztah sociálního podnikání a sociální inkluze

Koncept sociálního podnikání je úzce spjat s problematikou sociální exkluze a sociální inkluze. Sociální prospěch sociálních podniků míří k provozování aktivit prospívající zejména specifickým skupinám znevýhodněných osob. Integrační sociální podnik má, jak již ze samotného názvu vypovídá, sociální začleňování na trhu práce jako svůj hlavní princip. Osoby znevýhodněné na trhu práce jsou současně osobami ohroženými sociálním vyloučením. Získání zaměstnání je pak jednou z významných prostředků k sociálnímu začleňování.

3.1 Sociální exkluze

Zákon o sociálních službách definuje sociální vyloučení v § 3 (písm. f) jako „vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace“. Tento zákon (§ 3, písm. b) pak rozumí pod pojmem nepříznivá sociální situace „oslabení nebo ztráta schopnosti z důvodu věku, nepříznivého zdravotního stavu, pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí, ohrožení práv a zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby nebo z jiných závažných důvodů řešit vzniklou situaci tak, aby toto řešení podporovalo sociální začlenění a ochranu před sociálním vyloučením“. V kontextu osob znevýhodněných na trhu práce je zdrojem nepříznivé sociální situace nízká nebo žádná participace na trhu práce. Ztížený přístup k zaměstnání je pak jednou z příčin sociálního vyloučení.

Mareš (in Sirovátka, 2004, s. 18) popisuje sociální exkluzi jako „stav, kdy jedinec nebo kolektivita neparticipuje plně na ekonomickém, politickém a sociálním životě společnosti, anebo když jejich přístup k příjmu a ostatním zdrojům jim neumožňuje dosáhnout životního standardu, který je považován ve společnosti, v níž žijí za přijatelný, a dosáhnout i té míry participace na životě společnosti, která je v ní pro její plnoprávné členy považována za žádoucí“. Zjednodušeně řečeno dle Mareše a Sirovátky sociálně vyloučení neparticipují na standardních aktivitách ve společnosti a tím se nepodílí stejnou měrou jako ostatní na zdrojích společnosti (Mareš, Sirovátka, 2008).

Sociální exkluze nabývá dle Percy-Smith různorodých dimenzí, z nichž v kontextu této práce je klíčová dimenze ekonomická (zejména dlouhodobá nezaměstnanost, chudoba), dimenze sociální (rozpad sociálních vztahů, sociální izolace, sociálně

patologické jevy, bezdomovství aj.), dimenze individuální (osobní handicap např. v oblasti zdravotního stavu, nízkého vzdělání a kvalifikace), dimenze skupinová (příslušnost k sociální skupině na základě společných handicapů) a dimenze prostorová např. sociálně vyloučené lokality (Percy-Smith in Mareš, 2004).

Pro Mareše a Sirovátku, kteří se zabývají právě sociální exkluzí na trhu práce, představuje dlouhodobá nezaměstnanost jednu z hlavních forem marginalizace. Marginalizace má pak významný vliv na sociální začleňování. Marginalizované skupiny, pro něž je charakteristické nízké vzdělání, nedostatečná kvalifikace a pracovní návyky, jsou zaměstnávány spíše na sekundárním trhu práce a jejich úspěch na běžném trhu práce je omezen. Marginalizaci lze v tomto směru chápat jako opak participace na trhu práce (Mareš, Sirovátka, 2008).

Nízká participace na trhu práce má vliv na individuální a na společenský život osob. A zejména dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší nežádoucí důsledky negativně se odrážející v kvalitě života osob a sociálních skupin. Mareš vidí krom snížené životní a ekonomické úrovně (chudoby) také vliv na sociální instituce (rodina), na zdraví a na participaci na životě společnosti vedoucí k nízkému sociálnímu statusu, ke ztrátě sociálních kontaktů a k sociální izolaci od majoritní společnosti. Dále hovoří o ztrátě pracovních návyků, pracovních dovedností, což může vést ke stigmatizaci nezaměstnaných, která má pak vliv při hledání zaměstnání (Mareš, 2002). Vágnerová podotýká, že podřadný sociální status nezaměstnaného je vnímáno jako stigma selhání jedince vedle osob, které mají zaměstnání. Tento status jej sociálně znehodnocuje (Vágnerová, 1999). Buchtová vidí nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém se svými důsledky v materiální, psychické a sociální deprivaci. Dalším negativním dopadem je závislost na sociálním systému, potenciál mezigeneračního přenosu a tím zacyklení sociálního vyloučení např. v rodinách (Buchtová, 2022). Veškeré zmíněné důsledky nezaměstnanosti se negativně odráží ve snížených šancích na integraci do společnosti včetně trhu práce. Sociální vyloučení se pak stává důsledkem i příčinou nezaměstnanosti a obtížného přístupu na trh práce.

3.2 Sociální inkluze

Zákon o sociálních službách definuje § 3 (písm. e) sociální začleňování jako „proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené

dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný“. Sociální začleňování neboli sociální inkluze se snaží překonat sociální exkluzi a pomoci k integraci osob či skupin do společnosti. Sociální inkluze má pomoci předcházet nebo dokonce omezit sociální vyloučení exkludovaných osob či skupin. Participace na ekonomickém životě společnosti je jedním z aspektů inkluze.

Ústředním orgánem řešící mimo jiné též sociální začleňování a realizující opatření v této oblasti je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Za obecné cíle sociálního začleňování pak považuje:

- zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, zbožím a službám,
- prevence rizika sociálního vyloučení,
- pomoc nejvíce zranitelným,
- mobilizace všech relevantních aktérů (MPSV, 2023, online).

Národní rámcový dokument Strategie sociálního začleňování 2021-2030 (dále i „Strategie“), zabývající se řešením otázky sociálního začleňování sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených a boje s chudobou, se ve svých přístupech k sociální inkluzi zaměřuje zejména na osoby s nízkou pracovní intenzitou. Tyto osoby patří ke skupinám nejvíce ohrožených sociálním vyloučením. Strategie se soustředí i na přístup k zaměstnání, jeho udržení a vyrovnávání příležitostí vedoucí ke zlepšení podmínek pro zapojení exkludovaných osob do společnosti. Významným činitelem aktivní inkluze je zajištění důstojného života mimo jiné prostřednictvím účasti na trhu práce a důstojné odměny za práci. Strategie upřesňuje skupiny osob, které například z důvodu svého věku, zdravotního stavu, nízké kvalifikace vyžadují specifické postupy pro uplatnění svých práv na rovném základě s ostatními a pro dosažení stejné kvality života jako majoritní společnost (MPSV, 2020, online).

Mareš (2004, s. 20) uvádí jako cíl boje proti sociální exkluzi zejména „rozvoj inkluzivního trhu práce a podporu zaměstnání jako právo a příležitost pro všechny, garanci adekvátního příjmu jakožto zdroje důstojného života, zajištění rovného šancí na vzdělání.“ Mareš podotýká, že inkluze na trhu práce je spojena s rozvojem lidského kapitálu a tím zvyšování zaměstnanosti, se zvyšováním adaptability a flexibility,

s podporou rovných příležitostí, s bojem proti diskriminaci a s podporou vzniku nových pracovních míst (Mareš in Sirovátka, 2004).

Mareš a Sirovátka (2008, s. 280) shrnují rozsah sociálního vyloučení a začleňování v oblasti aktivit na trhu práce v následující tabulce č. 3.

Tab. 3 - Dimenze sociálního vyloučení a začleňování, oblasti sociální politiky v oblasti aktivit na trhu práce (zkrácená verze)

Sociální vyloučení		Sociální začlenění	
Oblasti	Indikace	Předpoklady	Sociální politiky
aktivity na trhu práce	ne/zaměstnanost	flexibilita přístup (princip rovných šancí + sociální kapitál) kvalita zaměstnání schopnost (lidský potenciál)	pobídky k práci opatření proti diskriminaci pozitivní diskriminace aktivní politika zaměstnanosti

Zdroj: Mareš, P., Sirovátka, T. *Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda*. 2008.

3.3 Sociální inkluze prostřednictvím sociálního podnikání

Sociální podniky, zejména integrační sociální podniky, principiálně cílí na zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. Cílové skupiny integračních sociálních podniků korespondují s obecně definovanými skupinami osob, které mají z důvodu svého znevýhodnění ztížený nebo omezený přístup na trh práce. Tyto osoby jsou zároveň osobami ohrožené sociální exkluzí (TESSEA, 2014, online).

Inkluzivní potenciál sociálních podniků v začleňování na trh práce je zmiňován též ve strategických dokumentech České republiky. Základní Strategický rámec pro rozvoj České republiky do roku 2030 s názvem Česká republika 2030 se zabývá otázkou rozvoje státu s cílem zvýšit kvalitu života obyvatel. Jedním z hlavních cílů je, aby technologický

a sociální rozvoj rozšířil přístup k důstojné práci. S přístupem k důstojné práci se počítá taky u osob znevýhodněných na trhu práce, a to díky vytváření podmínek pro vstup a udržení se na trhu práce. Opatření mají směřovat k vytváření příznivého prostředí, k odstraňování bariér a ke zvyšování kvalifikace. Tento dokument hovoří o práci nejen jako o prostředku pro zajištění obživy, ale také jako o významném prvku pro rozvoj a socializaci. Současně přislíbujee podporu participativní ekonomiky, jejíž součástí je též sociální podnikání, a to právě pro schopnost kombinovat ziskovost se sociálním začleňováním na běžný trh práce (Úřad vlády ČR, 2017, online).

O inkluzivním trhu práce hovoří i Strategie zaměstnanosti do roku 2030. Jedním z pilířů této strategie je individualizace, která se má stát základním principem politiky zaměstnanosti. Individualizací se zde rozumí (2020, s. 54), že „český trh práce je inkluzivní, schopný absorbovat všechny skupiny osob, které jsou schopny a ochotny pracovat, s cílem optimálně harmonizovat rozložení nabídky a poptávky na trhu práce, a to na základě individualizovaného přístupu ke všem aktérům trhu práce a osob na něm se pohybujících či na něj vstupujících, při respektování regionálních odlišností a potřeb“. Individuální přístup k jednotlivcům se týká především osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné v důsledku zdravotního stavu, věku, kvalifikace, péče o dítě nebo jinak závislou osobu, sociálního znevýhodnění, exekuce, diskriminace a dlouhodobé nezaměstnanosti (MPSV, 2020, online).

Ve vztahu k znevýhodněným osobám chce Strategie zaměstnanosti řešit situaci osob komplexně směřujíc k eliminaci překážek, které jim brání vstoupit do zaměstnání. Vystává potřeba řešit situaci znevýhodněných komplexně a interdisciplinárně. Podpora by měla být provázána v řešení např. sociální a rodinné situace, oblasti bydlení za pomoci spolupráce různých relevantních subjektů. Dále je nutné nastavit nástroje a opatření vzhledem k potřebám znevýhodněných osob. Vedle zaměstnání jim poskytovat nezbytnou psychosociální podporu, včetně podpory osobního rozvoje (MPSV, 2020, online).

Osobnostní růst zaměstnanců je také součástí principů integračního sociálního podniku. Konkrétně je v principu sociálního prospěchu stanoven důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců a tím zvyšování zaměstnanosti, adaptability a flexibility. Osobní rozvoj, další vzdělávání a získání pracovních kompetencí opět zvyšuje šance uspět na trhu práce (TESSEA, 2014, online).

Výše popsané přístupy mají směřovat k začleňování osob nejen na trh práce, ale i do společnosti. V tomto ohledu se tyto přístupy promítají do oblasti sociálního podnikání. Podpora rozvoje sociální ekonomiky s důrazem na integrační sociální podniky je jedním z opatření Strategie zaměstnanosti do roku 2030 (MPSV, 2020, online). Vytváření nových kvalitních pracovních míst a zvyšování zaměstnanosti jako cesta k řešení nepříznivé situace a sociálního vyloučení je součástí Strategie sociálního začleňování 2021-2030, která v tomto ohledu počítá s účastí sociálních podniků. Sociální podniky se tak mohou stát významným nástrojem pro integraci osob znevýhodněných na trhu práce a následně sociálně vyloučených. Role sociálních podniků je viděna v začleňování znevýhodněných na sekundární trh práce a dále pak v integrační roli na volný trh práce. A také jako nový nástroj v oblasti sociálního začleňování. Získání a udržení si zaměstnání nejen v sociálním podniku je pak prevencí sociálního vyloučení (Úřad vlády ČR, 2017, online). Na závěr kapitoly je nutné připomenout, že sice strategické dokumenty ČR s realizací sociálního podnikání počítají, ale sociální podnikání jako takové není stále legislativně ukotveno.

4 Metodologie výzkumného šetření

Výzkumné šetření sleduje úlohu zapojení do sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Zabývá se hodnocením přínosů sociálního podnikání pohledem zaměstnanců sociálních podniků. Kapitola popisuje metodologii výzkumného šetření. Definuje jeho konceptuální rámec, výzkumný problém, cíl šetření, výzkumné otázky, výzkumnou strategii a metodu sběru dat. Současně představuje dosavadní stupeň poznání v kontextu českého prostředí.

4.1 Konceptuální rámec

Vytvoření konceptuálního rámce znamená dle Šed'ové (Švaříček, Šed'ová, 2006, s. 64) „formulování výzkumného problému, definování klíčových konceptů a nastínění teoretického kontextu“. **Výzkumným problémem** výzkumného šetření je úloha zapojení do sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Šetření sleduje dopady sociálního podnikání na životní situaci těchto osob a úlohu v jejich sociálním začlenění.

Definování klíčových konceptů výzkumného šetření shrnuje zásadní teoretická východiska popsaná v předchozích kapitolách. Zároveň zpřesňuje hlavní termíny, které se objevují ve výzkumném problému a cíli výzkumného šetření:

- koncept **sociální podnikání**

Sociální podnikání vytváří prostřednictvím svých podnikatelských aktivit pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním a kulturním znevýhodněním. Tento koncept platí zvláště pro integrační sociální podniky (WISE), jejichž hlavním cílem, zakotveným ve svých principech, je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. (TESSEA, 2014, online).

- koncept **osoby znevýhodněné na trhu práce**

V kontextu integračních sociálních podniků jsou považovány za znevýhodněné osoby na trhu práce lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky (TESSEA, 2014, online). Dle Gazdagové (2008, s. 29) „patří uchazeči o zaměstnání se zdravotním znevýhodněním ke skupinám ohroženým sociální exkluzí.“

- **koncept zapojení do sociálního podnikání**

Zapojení do sociálního podnikání znamená získání pracovního uplatnění (zaměstnání) v sociálním podniku.

- **koncept úloha zapojení do sociálního podnikání**

Úloha zapojení do sociálního podnikání je spatřována ve smyslu zlepšení kvality života pro osoby, které mají ztížený vstup na trh práce a jejich znevýhodnění je omezují při získání zaměstnání. Kvalita života je viděna jako subjektivní vnímání postavení osoby ve svém životě. Tento koncept vychází z opozice **konceptu důsledky znevýhodnění na trhu práce**, ve kterém má dle Mareše nízká participace na trhu práce vliv na kvalitu života osob a přináší negativní důsledky pro nezaměstnané v individuální, ekonomické a sociální oblasti. Dlouhodobá nezaměstnanost společně se zvýšením nezaměstnanosti u exkludovaných osob má posléze negativní vliv na jejich sociální začlenění (Mareš in Sirovátka, 2004).

- **koncept sociální začleňování/sociální inkluze**

Sociálním začleňování se rozumí proces začleňování znevýhodněných osob, který jim napomáhá zapojit se do ekonomického, sociálního a kulturního života, který je ve společnosti považován jako obvyklý (zákon o sociálních službách § 3, písm. e). Sociální inkluzi definuje Jandourek (2012, s. 107) jako „vyšší stupeň integrace postižených nebo znevýhodněných jedinců do společnosti a jejich institucí“.

Dosavadní stupeň poznání/studií v oblasti sociálního podnikání v kontextu českého prostředí a diplomové práce:

- Dotazníkové šetření sociálních podniků v ČR, jehož realizátorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, se zaměřuje na získání aktuálních statistických údajů o sektoru sociálních podniků. Je prováděno nepravidelně od roku 2014. Cílovou skupinou šetření jsou subjekty sociálního podnikání.
- Monotematické studie realizované zejména Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí se zaměřují na podporu sociálního podnikání s cílem představit tuto problematiku a poukázat na význam zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce:

1. Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.: Vstupní analýza datových zdrojů o sociálních podnicích pracujících osob 50+ (Dohnalová, Bareš, Legnerová, 2021),
 2. Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku (Dohnalová, Bareš, 2020),
 3. Výzkum sociálních podniků v ČR. Význam a role sociálních podniků pro kvalitu pracovního života ohrožených skupin obyvatelstva (Dohnalová, 2019),
 4. Sociální podnikání v České republice: explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody (Mertl, Bareš, 2019).
- Výzkumné šetření nazvané Hodnocení sociálního podnikání bylo zpracováno pro MPSV ČR (Median, 2018). Šetření bylo zaměřené na analýzu cílové skupiny zaměstnanců se znevýhodněním (mj. na vyhodnocení přínosů či případných negativních dopadů zaměstnání v sociálních podnicích). Druhou cílovou skupinou byli realizátoři sociálních podniků.
 - V rámci operačního programu Praha – pól růstu ČR prioritní osy 3 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě byla zpracována Závěrečná evaluace aktivit se zaměřením na sociální podnikání (Socio.factor, 2022). Evaluace zjišťovala dopady sociálního podnikání prostřednictvím šesti případových studií. Zároveň se zaměřila na analýzu faktorů podporujících či limitujících udržitelnost sociálního podnikání.

Relevantní výsledky zmiňovaných studií budou porovnávány s výsledky výzkumného šetření diplomové práce v podkapitole 5.3 Diskuze výsledků výzkumného šetření.

4.2 Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky

Cílovou skupinou (dále i CS) jsou osoby znevýhodněné na trhu práce, které získaly zaměstnání v sociálním podniku (dále i zaměstnanci se znevýhodněním). Cílová skupina je blíže popsána v podkapitole 5.1 Výzkumný vzorek a průběh sběru dat.

Výzkumné šetření zjišťuje úlohu zapojení do sociálního podnikání pro osoby, které jsou znevýhodněné na trhu práce a zároveň jsou zaměstnanci sociálního podniku. Sami zaměstnanci hodnotí přínos sociálních podniků pro jejich pracovní, osobní a sociální život.

Pro Šedřovou (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 64) „představují cíle výzkumu společně s výzkumnými otázkami pomyslný kompas, podle nějž bychom se měli v průběhu celého výzkumného procesu orientovat a neustále sledovat, zda se blížíme jeho naplňování, či nikoliv“. Šedřová dále zmiňuje, že jen výjimečně postačí jedna výzkumná otázka. Je vhodné zvolit základní výzkumnou otázku, která je pak specifikována do dílčích (Švaříček, Šedřová, 2007).

Cílem výzkumného šetření je zjistit, jak hodnotí zaměstnanci se znevýhodněním dopady zaměstnání v sociálním podniku na jejich životní situaci.

Hlavní výzkumná otázka je formulována následovně: „**Jak přispívá sociální podnikání k sociálnímu začlenění zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob?**“.

Hlavní výzkumná otázka je doplněna těmito **dílčími výzkumnými otázkami**:

DVO I: Jak napomáhá sociální podnik v uplatnění na trhu práce?

DVO II: V čem shledávají zaměstnanci přínosy zaměstnání v sociálním podniku?

DVO III: Kde se podle nich lze setkat s limity zaměstnání v sociálním podniku?

DVO IV: V jakých oblastech podporuje sociální podnik své zaměstnance?

DVO V: Jaké dopady má zaměstnání v sociálním podniku na životní situaci zaměstnanců?

První z těchto otázek směřuje k dosavadnímu pracovnímu uplatnění cílové skupiny a obecně k možnostem pracovního uplatnění osob se znevýhodněním na trhu práce. Druhá otázka zjišťuje výhody zaměstnání v sociálních podnicích. Třetí dílčí otázka hledá limity zaměstnání v sociálním podniku pohledem zaměstnanců se znevýhodněním. Čtvrtá otázka sleduje oblasti podpory, které sociální podnik směřuje ke svým zaměstnancům. Poslední dílčí otázka zjišťuje dopady zaměstnání v sociálním podniku na život cílové skupiny, tj. psychické, ekonomické a sociální dopady. Současně všechny dílčí otázky směřují k získání dostatečných informací pro zhodnocení sociálních podniků a jejich úlohu v sociálním začlenění zaměstnanců se znevýhodněním. Obecně se výzkumné

šetření soustředí na naplňování principu sociálního prospěchu sociálních podniků, tj. zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.

4.3 Výzkumná strategie a metoda sběru dat

Pro hlubší porozumění úlohy sociálního podnikání v životě osob se znevýhodněním a dopady tohoto konceptu byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie. Podle Surynka se kvalitativní výzkum snaží poodhalit podstatu něčích zkušeností s určitým jevem (Surynek, 2001). Výhodu kvalitativního přístupu vidí Hendl (2005, s. 53) v „získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů a sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy. Citlivě zohledňujeme působení kontextu, lokální situaci a podmínky. Kvalitativní výzkum poskytuje podrobné informace, proč se daný fenomén objevil.“ Kvalitativní strategie je uskutečňována formou polostrukturovaného rozhovoru neboli rozhovoru pomocí návodu.

Cílem hloubkového a polostrukturovaného rozhovoru je podle Švaříčka (2007, s.13) „získat detailní a komplexní informace o studovaném jevu“. Polostrukturovaný rozhovor vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek, tedy rozhovoru pomocí návodu. Podle Hendla je nutné tento seznam probrat. Zároveň je však na tazateli, v jakém pořadí se dotazuje. Tolerance je směřována i ve volnosti přizpůsobování otázek podle dané situace. Tento seznam dále umožňuje provést rozhovory s informanty strukturovaněji a lépe napomáhá při jejich srovnání (Hendl, 2005). Dílčí výzkumné otázky jsou transformovány do tazatelských. Přehled této transformace je uveden v následující podkapitole 4.4.

Během realizace rozhovorů je třeba brát zřetel na etický rozměr výzkumného šetření. K základním etickým zásadám patří podle Švaříčka důvěrnost, tj. nezveřejnění takových dat, které by vedly k identifikaci účastníka výzkumu. Současně je nutné ubezpečit informanty o zachování důvěrnosti. Dalším principem je získání informovaného souhlasu (Švaříček, Šedřová, 2007). V rámci výzkumného šetření byli informanti seznámeni s cíli a s průběhem šetření. Bylo jim zdůrazněno, že veškeré informace budou použity jen pro účely diplomové práce a byli ujištěni o zachování anonymity a důvěrnosti informací. Dále byli požádáni o souhlas s nahráváním rozhovoru na záznamník. Vzor informovaného souhlasu je přílohou C diplomové práce.

4.4 Transformace dílčích výzkumných otázek do tazatelských

Dílčí výzkumné otázky jsou transformovány do tazatelských otázek, které současně tvořily seznam otázek, které byly obsahem polostrukturovaných rozhovorů. Přehled transformace je uveden v následující tabulce.

Tab. 4 - Přehled transformace dílčích výzkumných otázek do tazatelských otázek

Dílčí výzkumné otázky		Indikátory	Tazatelské otázky
DVO I Zjistit, jak napomáhá sociální podnik v uplatnění na trhu práce.	DVO I 1. Zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnanci s uplatněním na trhu práce.	Pracovní zkušenosti	TO 1: Jakou práci jste vykonával/a před nástupem do sociálního podniku?
	DVO I 2. Zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnanci s přístupem na Úřadu práce.	Zkušenost s Úřadem práce	TO 2: Jakou máte zkušenost s evidencí na Úřadu práce?
	DVO I 3. Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčiny neúspěchu na trhu práce.	Bariéry na trhu práce	TO 3: V čem vidíte hlavní příčiny neúspěšného hledání práce (před nástupem do sociálního podniku)?
	DVO I 4. Zjistit, jak hodnotí zaměstnanci možnosti pracovního uplatnění pro osoby se znevýhodněním.	Pracovní příležitosti	TO 4: Jaké jsou podle Vás možnosti uplatnění na trhu práce pro osoby se zdravotním znevýhodněním?

DVO II Zjistit, v čem shledávají zaměstnanci přínosy zaměstnání v sociálním podniku.	DVO II 1. Zjistit, jak se dozvěděli o daném sociálním podniku.	Zdroj informací o sociálním podniku	TO 5: Kde jste se dozvěděl/a o tomto podniku?
	DVO II 2. Zjistit, jaké byly důvody nástupu do sociálního podniku.	Motivace	TO 6: Z jakého důvodu jste si vybral/a tento sociální podnik?
	DVO II 3. Zjistit, jaká byla očekávání od zaměstnání v sociálním podniku.	Očekávání	TO 7: Jaká jste měl/a očekávání od zaměstnání v sociálním podniku a splnila se?
	DVO II 4. Zjistit, v čem vidí přínosy zaměstnání v sociálním podniku.	Přínosy	TO 8: Jaké jsou výhody práce v sociálním podniku oproti předchozím zaměstnáním?
	DVO II 5. Zjistit, co je hlavním motivem setrvání práce v sociálním podniku.	Přidaná hodnota	TO 9: Co si na nynější práci ceníte nejvíce?
DVO III Zjistit, kde se podle nich lze setkat s limity zaměstnání v sociálním podniku.	DVO III 1. Zjistit, v čem spatřují nevýhody zaměstnání v sociálním podniku.	Limity	TO 10: V čem vidíte nevýhody nebo limity práce v sociálním podniku?
DVO IV Zjistit, v jakých oblastech podporuje sociální	DVO IV 1. Zjistit, jak přizpůsobuje sociální podnik pracovní prostředí	Individuální přístup	TO 11: Jak konkrétně Vám zaměstnavatel pomáhá uzpůsobit

podnik své zaměstnance.	svým zaměstnancům.		pracovní prostředí vašim potřebám? (např. délkou úvazku, pracovní dobou, úpravou prostor)
	DVO IV 2. Zjistit, jak mají zaměstnanci možnost zvyšovat své pracovní kompetence.	Pracovní kompetence	TO 12: Jak zde můžete uplatnit své znanosti a dovednosti? TO 13: Co jste se naučil/a nového?
	DVO IV 3. Zjistit, jaké vzdělávací akce pořádá sociální podnik.	Vzdělávání	TO 14: Jakého jste se zúčastnil/a školení či kurzu?
DVO V Zjistit, jaké dopady má zaměstnání v sociálním podniku na životní situaci zaměstnanců.	DVO V 1. Zjistit, jaké dopady má na psychický stav zaměstnanců se znevýhodněním.	Psychický stav	TO 15: V čem se zlepšila/zhoršila vaše psychická situace?
	DVO V 2. Zjistit, jaké dopady má na finanční situaci zaměstnanců se znevýhodněním.	Finanční situace	TO 16: Jak se změnila vaše finanční situace po nástupu do sociálního podniku?
	DVO V 3. Zjistit, jaké dopady má na sociální situaci zaměstnanců se znevýhodněním.	Mezilidské vztahy	TO 17: Jakým způsobem se nynější zaměstnání promítá do mezilidských vztahů?

	DVO V 4. Zjistit, jak se celkově změnil život po nástupu do sociálního podniku.	Životní změna	TO 18: Co pozitivního, popř. negativního, přineslo zaměstnání v sociálním podniku do vašeho života?
--	---	---------------	---

5 Výzkumné šetření mezi zaměstnanci sociálních podniků

Empirická část diplomové práce představuje výsledky výzkumného šetření mezi zaměstnanci sociálních podniků. Součástí kapitoly je popis způsobu výběru výzkumného vzorku, tj. cílové skupiny výzkumného šetření. Dále jsou zde zmíněny hlavní charakteristiky cílové skupiny. Klíčovou částí je prezentace výsledků kvalitativního šetření. Zároveň je zde vylíčen průběh sběru dat včetně stanovení rizik šetření. Výsledky jsou analyzovány prostřednictvím odpovědí na jednotlivé dílčí otázky, které byly transformovány do tazatelských otázek. Závěrečná část je cílena na diskuzi, tj. interpretaci šetření, v rámci níž jsou shrnuty hlavních výsledků výzkumného šetření bezprostředně se pojící k hlavní výzkumné otázce, k porovnání s výsledky z jiných výzkumů/studií, k doporučení pro praxi včetně stanovení limitů výzkumného šetření.

5.1 Výzkumný vzorek a průběh sběru dat

Výzkumný vzorek byl vytvořen pomocí záměrného výběru. Jeho hlavní charakteristikou je příslušnost ke skupinám osob, které jsou pro svůj zdravotní stav, věk, nízkou kvalifikaci či jiné sociální nebo kulturní znevýhodnění, považovány za osoby znevýhodněné na trhu práce. Další charakteristikou je aktivní účast v sociálním podnikání prostřednictvím nalezení zaměstnání v sociálním podniku. Poslední nutnou charakteristikou je zaměstnání v sociálním podniku trvajícím alespoň 12 měsíců. Tato podmínka je zvolena tak, aby výzkumný vzorek měl dostatečné zkušenosti se zaměstnáním v sociálním podniku a mohl tak zhodnotit jeho přínosy nebo limity na jejich životní situaci.

První oslovení výzkumného vzorku probíhalo prostřednictvím vedoucích sociálních podniků. Zaměstnancům sociálních podniků byla předložena žádost o zapojení do výzkumného šetření. V rámci dané lokality byly osloveny tři sociální podniky, a to šicí dílna, restaurace a prádelna. Pro zajištění důvěrnosti, k minimalizaci identifikace jednotlivých informantů, nebude zveřejněno sídlo sociálních podniků. Na daném území se totiž jiné sociální podniky nenachází. Zajímavostí je, že šicí dílna a restaurace (původně kavárna) nejsou zveřejněny v Adresáři sociálních podniků, uvedeném na webových stránkách Českého sociálního podnikání provozovaného MPSV. Výzkumné šetření se uskutečnilo mezi zaměstnanci šicí dílny a restaurace. Zaměstnanci prádelny neměli zájem o zapojení se do šetření.

Oba dva sociální podniky, šicí dílna a restaurace (původně kavárna), jsou podle měřítka uvedeného Dohnalovou modelem sociálních podniků tzv. iniciativa „zdola nahoru“ z občanského sektoru (asociální model sociálního podniku). Tento model představují nestátní neziskové organizace, ve kterých je sociální podnik částečně integrován s nestátní neziskovou organizací. Aktivity sociálního podniku a neziskové organizace se částečně prolínají (Dohnalová, 2019).

Šicí dílna se na konci roku 2021 transformovala ze sociálně terapeutické dílny pro osoby s duševním onemocněním na sociální podnik. Jejím cílem je zaměstnávat osoby, které mají ze zdravotních důvodů problém si najít a udržet si práci. Provoz a kvalita práce je zajištěna odbornými mistry. Služby nabízí fyzickým i právnickým osobám. Zakladatelská organizace také nabízí služby podporovaného zaměstnávání s cílem nalézt uživatelům sociálních služeb placenou práci na volném trhu práce.

Druhý sociální podnik vznikl v květnu 2021 jako projekt financovaný z Evropského sociálního fondu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost coby kulturní komunitní kavárna. Předkladatelem projektu byla nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je poskytovat mladým dospělým lidem s mentálním, tělesným, chronickým duševním či kombinovaným postižením začlenění do běžné společnosti. Cílem projektu, který nastartoval sociální podnik, bylo zapojit osoby se zdravotním postižením do veřejného života formou komunitního života prostřednictvím Komunitního centra s provozem komunitní kavárny za účelem osvojení a rozšíření pracovních návyků a dovedností, s nabídkou specializovaných odborných bloků. Projekt zapojil do jedné komunity lidi s různými druhy zdravotního postižení. Nyní se projekt nachází ve fázi udržitelnosti. V lokalitě zaznamenal velký úspěch. Také došlo ke změně sídla a rozšíření kavárny na restauraci. V restauraci zaměstnanci pracují částečně v kuchyni jako pomocní kuchaři a částečně jako obsluha restaurace.

Do šetření se zapojilo 8 zaměstnanců sociálních podniků (2 z šicí dílny a 6 z restaurace). Základní charakteristiky cílové skupiny jsou uvedeny v tabulce č. 5 Přehled informantů. Účastníci výzkumného šetření jsou označeni zkratkami I1 – I8. Kromě základních informací je zde uveden také přehled o typu sociálního podniku, délky zaměstnání, výši úvazku, typu a stupni znevýhodnění na trhu práce.

Rozhovory probíhaly od 13. do 24. 2. 2023 přímo v sociálních podnicích. Během rozhovoru byl kladen důraz na přátelskou, bezpečnou a důvěrnou atmosféru. Vyjma jednoho byly jednotlivé rozhovory nahrány na zvukový záznam. Všichni informanti byli seznámeni s účelem rozhovoru a se zachováním anonymity a důvěrnosti informací. V průběhu interview byli informanti motivováni k zodpovídání na tazatelské otázky prostřednictvím zpětné vazby. Zároveň byl kladen důraz nezasahovat do obsahu získávaných informací. Získání důvěry zaměstnanců zvláště pak s duševním onemocněním nebylo jednoduché. Někteří se zpočátku nechtěli zúčastnit. Pomohl efekt nabalování. Po skončení jednotlivých rozhovorů totiž sami informanti ujišťovali své kolegy, že se mohou bez obav zapojit do výzkumného šetření.

Tab.5 - Přehled informantů

Informant	Věk	Pohlaví	Vzdělání	Typ sociálního podniku	Délka zaměstnání	Výše úvazku	Znevýhodnění na trhu práce
I1	54	žena	střední odborné s maturitou	šicí dílna	14 měsíců	4 hodiny denně	zdravotní postižení (duševní), invalidita II. stupně
I2	33	žena	střední s výučním listem	šicí dílna	13 měsíců	4 hodiny denně	péče o osobu blízkou, závislost IV. stupně
I3	35	žena	střední s výučním listem	restaurace	22 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (duševní), invalidita III. stupně
I4	22	žena	základní	restaurace	22 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (duševní), invalidita III. stupně

I5	22	žena	základní	restaurace	22 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (tělesné), invalidita II. stupně
I6	26	žena	střední odborné s maturitou	restaurace	12 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (tělesné), invalidita I. stupně
I7	32	žena	střední s výučním listem 2letý obor	restaurace	20 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (duševní), invalidita III. stupně
I8	34	muž	střední s výučním listem	restaurace	15 měsíců	3 dny v týdnu	zdravotní postižení (duševní), invalidita III. stupně

Při realizaci výzkumného šetření jsem dbala na etický rozměr šetření (viz. podkapitola 4.3 Výzkumná strategie a metoda sběru dat). Dále bylo nutné zhodnotit **rizika šetření**, které mohou nastat. Zásadní riziko z mé strany bylo zvolení vhodného designu výzkumného šetření, tedy vhodného cíle, výzkumných otázek, tazatelských otázek i organizace celého šetření. Dalším rizikem byla neochota ze strany zaměstnavatelů spolupracovat na šetření a zprostředkovaně oslovit své zaměstnance coby potenciální informanty. Neméně významným rizikem byla neochota ze strany zaměstnanců zúčastnit se šetření prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru, zvláště pak u osob s duševním onemocněním. Bylo důležité udělat dobrý první dojem a vytvořit přátelskou atmosféru. V neposlední řadě bylo nutné zvážit riziko sdílnosti informantů, jak v ochotě zodpovědět na všechny otázky, které se týkají jejich osobního života, tak v jejich psychické pohodě během rozhovoru jako je nedůvěra, nervozita. Dále bylo nutné zohlednit případné znevýhodnění v oblasti rozumových schopností a komunikačních dovedností.

5.2 Výsledky výzkumného šetření

Výsledky kvalitativního výzkumného šetření jsou analyzovány prostřednictvím odpovědí na jednotlivé dílčí otázky, které byly transformovány do tazatelských otázek. Odpovědi jednotlivých informantů jsou porovnávány s cílem nalézt podobnosti, rozdílnosti i zvláštnosti ve zkoumané skupině. Analýza jednotlivých výzkumných otázek je podpořena výroky, doslovnými citacemi, od informantů. Informanti jsou označeni zkratkami I1-I8 (viz. tabulka č. 5 Přehled informantů). Výsledky šetření jsou zde prezentovány v rámci pěti okruhů, které korespondují s dílčími výzkumnými otázkami a směřují k nalezení odpovědi na hlavní výzkumnou otázku: „**Jak přispívá sociální podnikání k sociálnímu začlenění zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob?**“.

DVO I: Jak napomáhá sociální podnik v uplatnění na trhu práce?

První dílčí výzkumná otázka zjišťuje, jak napomáhá sociální podnik v uplatnění na trhu práce. Cílem je zjistit, jaké mají zaměstnanci sociálních podniků zkušenosti s uplatněním na trhu práce (indikátor pracovní zkušenosti), jaké mají zkušenosti s přístupem na Úřadu práce (indikátor zkušenost s Úřadem práce), v čem spatřují hlavní příčiny na trhu práce (indikátor bariéry na trhu práce) a jak hodnotí možnosti pracovního uplatnění pro osoby se znevýhodněním (indikátor pracovní příležitosti).

TO 1: Jakou práci jste vykonával/a před nástupem do sociálního podniku?

Bezprostředně před nástupem do sociálního podniku nebyl nikdo v pracovním poměru. Při analýze se profilovaly tři skupiny osob. První skupina byla před nástupem evidovaná na Úřadu práce. Druhá pak působila v chráněných dílnách. Třetí skupina, resp. zastoupená jednou osobou, měla specifickou životní situaci, a to péči o osobu blízkou ve IV. stupni závislosti.

Pracovní zkušenosti jsou různé. Mezi informanty jsou ti, kteří mají zkušenosti na běžném trhu práce: „*Šila jsem. Dělal jsem kontrolorku hotových oděvů, sekretářku primáře, dělníka v automobilce. Nejvíc 13 let na kontrolingu. Jenže oni mi zrušili místo. Dělal jsem toho pak hrozně moc – prodavačku, poštačku, všechno možný, na dvanácky. Pak jsem skončila na pracáku. A od roku 2015 jsem byla střídavě v práci nebo na pracáku*“ (I1) „*Na Magistrátu jako administrativní pracovnice. Po covidu se začalo propouštět a skončila jsem na pracáku.*“ (I6) „*Převážně jako prodavačka. Pak jsem se starala o dceru.*“ (I2) Další skupinou jsou informanti, kteří mají pracovní zkušenosti jak

na běžném trhu práce, tak na chráněném trhu práce: „*Tak různě. V automobilkách, jako pomocný kuchař, nakonec v chráněných dílnách a chráněný kavárně.*“ (I8) „*Zahradnice, v bramborárně, ve mlýně, pomocná síla v kuchyni, různé brigády, a nakonec chráněný dílny.*“ (I5) Třetí skupinou jsou informanti, kteří mají zkušenost pouze z chráněných dílen. Jedná se o osoby s invaliditou III. stupně „*Jen v chráněných dílnách.*“ (I4)

TO 2: Jakou máte zkušenost s evidencí na Úřadu práce?

Zde se opět ukázala rozdílná **zkušenost s Úřadem práce**, která vyplývá z druhu znevýhodnění a zejména pak stupně invalidity. První skupinou jsou ti, kteří v důsledku svého znevýhodnění nespádají do evidence na Úřadu práce: „*Nemám. Onemocněla jsem jako dítě a po učňáku jsem dostala plný invalidní důchod.*“ (I3) „*Vedená být nemusím. Dcera je ve IV. stupni závislosti.*“ (I2) Mezi informanty byli ti, kteří mají zkušenosti s evidencí od roku a půl (I6) až po 3 roky (poslední zkušenost I5). Mezi informanty jsou dále osoby, které mají získané zdravotní postižení (znevýhodnění), což se pak promítá i do specifické zkušenosti jak s Úřadem práce, tak s pobíráním plného invalidního důchodu: „*Na pracáku jsem byl asi 2 roky. Teď mám trojku, tak na pracák nemusím.*“ (I8)

Ti, kteří mají zkušenosti s evidencí na Úřadu práce, mají negativní zkušenosti s přístupem pracovníků: „*Byla jsem na Úřadu práce. A bylo to šílený. Protože...moje nemoc, invalidita, není vidět. To je prostě psychika. Tak jsem měla pocit, že se na mě dívali skrz prsty. Ta paní si asi myslela, že nechci pracovat. Bylo to pro mě těžký. I psychicky. Ale opravdu jsem se snažila najít práci. Bohužel se mi stalo, že mi vyhrožovali, že mě vyškrtnou. To jednání a ta úzkost, že si nemůžu najít práci a že když mě vyškrtnou a budu si muset platit sama pojištění, takže to nezvládmu. A prohloubily se moje psychické problémy.*“ (I1) „*Přístup špatný. Všechno jsem si hledala sama. Nic vhodného pro mě neměli.*“ (I6)

TO 3: V čem vidíte hlavní příčiny neúspěšného hledání práce (před nástupem do sociálního podniku)?

Bariéry na trhu práce spatřují informanti právě ve svém znevýhodnění: „*V mé diagnóze. Když někomu řeknete, že máte psychiatrickou diagnózu, tak jste odepsaná*“ (I3) „*V mém zdravotním stavu.*“ (I6) „*Když už najdu něco na zkrácený úvazek a řeknu, že mám doma postiženou dceru, je konec.*“ (I2) Další bariéry identifikují informanti v jejich speciálních potřebách a omezeních vyplývajících ze zdravotního znevýhodnění

a v důsledku toho nedostatku odpovídajících pracovních nabídek: „*Potřebuji pracovat na částečný úvazek. Těch je málo.*“ (I6) Zkušenosti s hledáním práce jsou hodnoceny jednomyslně negativně. Svě znevýhodnění berou jako určité stigma při hledání zaměstnání: „*Nikde nás nechtěj.*“ (I7) „*Teď to nechci zlehčovat, ale mám pocit, že každý cizinec má dveře otevřené, ale s námi, lidmi s invalidním důchodem, se nikdo moc nezabývá.*“ (I1)

TO 4: Jaké jsou podle Vás možnosti uplatnění na trhu práce pro osoby se zdravotním znevýhodněním?

Pracovní příležitosti pro osoby se znevýhodněním na běžném trhu práce (myšleno jako protiklad chráněného trhu práce) hodnotí informanti negativně: „*Možnosti jsou pro nás malé, Radši si vyberou člověka zdravého. Člověk se zdravotním znevýhodněním je pro zaměstnavatele komplikace.*“ (I6) „*Možnosti? Strašně malé. Hrozně omezený. A mně spíš připadá, že se s těma lidma moc nepočítá... pro invalidy se toho moc nenabízí.*“ (I1) Ti, kteří mají zkušenosti s evidencí na Úřadu práce, si znovu vzpomněli na zkušenosti s hledáním zaměstnání prostřednictvím úřadu: „*Špatný. Práci jsem vůbec nemohla sehnat. Pracák nepomůže.*“ (I5)

Shrnutí DVO I

Informanti neměli bezprostředně před nástupem do sociálního podniku pracovní poměr. Nepřicházeli tedy z jiného zaměstnání. Ve výzkumném souboru se nacházejí osoby se zdravotním znevýhodněním, vyjma informanta I2, který pečuje o osobu blízkou, jež má sama zdravotní postižení. Druh a stupeň zdravotního znevýhodnění mají vliv na zkušenosti s pracovním uplatněním na trhu práce a také s Úřadem práce. Informanti s invaliditou III. stupně přišli z chráněných dílen a nemají v důsledku svého postižení zkušenosti s evidencí na Úřadu práce. Ostatní informanti byli před nástupem do sociálního podniku evidováni na Úřadu práce a někteří dlouhodobě. Ti mají negativní zkušenost s přístupem pracovníků úřadu. Specifickým informantem je osoba pečující o osobu blízkou ve IV. stupni závislosti. Bariéry na trhu práce spatřují ve svém znevýhodnění a z něj vyplývajících speciálních potřeb a omezení. A také z nedostatku pracovních nabídek. Zdravotní znevýhodnění nebo lépe řečeno postižení berou spíše jako stigma odrazující potenciálního zaměstnavatele. Pracovní příležitosti pro zdravotně znevýhodněné hodnotí negativně. Mají pocit, že se s nimi nepočítá.

DVO II: V čem shledávají zaměstnanci přínosy zaměstnání v sociálním podniku?

Druhá dílčí výzkumná otázka zjišťuje, v čem spatřují zaměstnanci se znevýhodněním výhody zaměstnání v sociálním podniku. Cílem je zjistit, jak se dozvěděli o daném sociálním podniku (indikátor zdroj informací o sociálním podniku), jaké byly důvody nástupu (indikátor motivace), jaká byla očekávání od zaměstnání (indikátor očekávání). Zásadním úkolem je zjistit, v čem vidí přínosy (indikátor přínosy), a co je hlavním motivem setrvání v sociálním podniku (indikátor přidaná hodnota).

TO 5: Kde jste se dozvěděl/a o tomto podniku?

Zdroj informací o sociálním podniku před nástupem do zaměstnání byl opět individuální. Informanti, kteří byli před nástupem nezaměstnaní a byli evidováni na Úřadu práce, se dozvěděli o podniku z vlastní iniciativy: „*Přes internet. Napsala jsem ji, zda nemají volné místo. Pracák ani o tomhle podniku nevěděl.*“ (I6) nebo přes inzerci uveřejněné přímo na sídle podniku „*A po dvou letech bez práce sestra narazila na inzerát na místo, kde teď pracuju.*“ (I1) Ostatním, kteří pracovali v chráněných dílnách, pomohla nestátní nezisková organizace, kam docházeli: „*Přes Fokus, přes paní z podporovaného zaměstnávání.*“ (I3) „*Od sociální pracovnice tam, kde mám chráněný bydlení.*“ (I4) Někteří informanti byli osloveni přímo ředitelkou organizace, která realizovala projekt komunitní kavárny. Informanti totiž již působili v chráněných dílnách organizace: „*Protože jsem byla šikovná, tak si mě vybrala jako první z dílny do kavárny.*“ (I5)

TO 6: Z jakého důvodu jste si vybral/a tento sociální podnik?

Opět lze spatřit v odpovědích informantů rozdíly vyplývající z jejich zkušenostmi s klasickým nebo s chráněným trhem práce. Důvodem informantů přicházející z chráněných dílen byla nabídka z organizace, kam docházejí, nebo přímo z chráněné dílny, která rozšířila své aktivity: „*V dílně mi to nabídli, tak jsem byla ráda.*“ (I5) **Motivací** bylo získání pracovního poměru: „*Hledala jsem nějakou práci. Klidně bych šla i do chráněné dílny, abych nemusela sedět doma.*“ (I6) Pro některé to byla aktuálně jediná možnost zaměstnání, které nabízelo práci na zkrácený úvazek: „*Konečně jsem našla práci na dopoledne. Stihnu vyzvednout dceru.*“ (I2), nebo zaměstnání určené přímo pro osoby se znevýhodněním a respektující omezení vyplývající ze zdravotního postižení: „*Přišlo mi neskutečný, že se otevírá šicí dílna a že se shánějí lidé v invalidním důchodu.*“ (I1) Silnou motivací získat zaměstnání jako takové shrnuje I3: „*Byla to jediná možnost, jak vůbec pracovat.*“ (I3)

TO 7: Jaká jste měl/a očekávání od zaměstnání v sociálním podniku a splnila se?

Prožívání nástupu do zaměstnání probíhal u všech informantů obdobně. **Očekávání** bylo v ambivalentní rovině. Na jednu stranu těšení se na novou práci a na druhou stranu obavy z úspěchu, z adaptace a z udržení si práce: „*Strašně jsem se těšila. Ale taky jsem se bála, jak to tady zvládnou. Jak je to tady v klidu, tak je to víc, než jsem doufala.*“ (I3) Specifické očekávání informanti neměli. Očekávání bylo na úrovni, co je asi čeká v novém zaměstnání: „*Po těch letech jít do práce. Samozřejmě, že jsem se i bála, jak to zvládnou.*“ (I2) „*Těšila jsem se. Konečně nějaká práce.*“ (I7) Dalším společným rysem odpovědí bylo nadšení z nynějšího zaměstnání: „*...nad očekávání bych řekla. Že jsem ani nečekala, že to bude takový fajn.*“ (I1)

TO 8: Jaké jsou výhody práce v sociálním podniku oproti předchozím zaměstnáním?

Hlavním **přínosem** zaměstnání je získání pracovního poměru: „*To nejdůležitější je, že mám vůbec práci.*“ (I6) Jako výhody nynějšího zaměstnání ve srovnání s předchozím zaměstnáním (včetně zkušeností s chráněnými dílnami) je celkový přístup vedoucích zaměstnanců a individuální přístup: „*Hlavní výhoda je celkově to jednání, vystupování, přístup k práci a lidem. I pan ředitel se k nám chodí zeptat, jak se máme. A říká nám, že by chtěl, abychom se tady cítili dobře.*“ (I1) Dále pak respektování tempa: „*Když mi to nejde, tak mi pomůžou.*“ (I3) nebo lepší kolektiv: „*A ty lidi. Ty jsou tady skvělý.*“ (I5) Shodně pozitivně hodnotí informanti klima na pracovišti: „*Dříve ať už jsem byla kdekoliv, tak byl na mě vyvíjen tlak. Ale někde i hroznej tlak, a to mě strašně stresovalo. A to mě dostávalo do takový...psychický křeče. A tady ne. Tady prostě řeknou: „Hele, neboj. Máme na to dostatek času. Je to propočítaný, že zvládneme.“*“ (I1) Dalším cenným přínosem je respektování osoby se zdravotním znevýhodněním: „*Oni vědí, jakou mám diagnózu, a chovají se ke mně úplně normálně. Ne, jako na tu divnou.*“ (I3) Jako výhoda byla identifikována vyšší tolerance k možné častější absenci vyplývající ze znevýhodnění: „*Vím, že když musím z práce kvůli dceři, nebo když je nemocná, tak se na mě nekoukají skrz prsty.*“ (I2) Na závěr zmíním ještě specifické benefity jako zvýhodněné jídlo v restauraci, slevy na kávu a pití, jídlo zdarma za přesčasy, dva volné dny bez uvedení důvodu.

TO 9: Co si na nynější práci ceníte nejvíce?

Zásadní **přidanou hodnotou** zaměstnání v sociálním podniku je získání zaměstnání: „*Nejvíce si cením, že je vůbec ta možnost mít práci. Od roku 2015 jsem s tím*

bojovala, že pro mě ta pořádná práce není.“ (I1) Další přidanou hodnotou je seberealizace: „Baví mě samotná práce. Když jsem ji neměla, seděla jsem furt doma.“ (I5) Dále pak dobré vztahy na pracovišti: „Přístupu šéfu a kolegů.“ (I4), komunikace s lidmi: „...hlavně že přijdu do kontaktu s lidmi z jiného prostředí, s jiným – znevýhodněním, a hlavně se zdravýma.“ (I3), sociální kontakt: „Nejvíc si cením, že můžu být mezi lidma.“ (I6) „Ale pro mě po těch letech je to něco neuvěřitelného. Nejsem pořád doma. Můžu si popovídat s kolegyněmi. A ještě mě práce baví.“ (I2) a nové vztahy mezi kolegy na úrovni kamarádství.

Shrnutí DVO II

Informanti se o sociálním podniku dozvěděli z vlastní iniciativy, nebo zprostředkovaně přes neziskovou organizaci, kam dochází, anebo byli přímo osloveni zástupcem sociálního podniku. Motivací informantů bylo především získat pracovní poměr, nalezení zaměstnání respektující omezení vyplývající ze (zdravotního) znevýhodnění, nebo přechod do podniku z chráněné dílny. Očekávání z nového zaměstnávání provázely vedle těšení se obavy z úspěchu v novém zaměstnání. Informanti shledávají hlavní přínos v nalezení zaměstnání. Jako výhodu oproti předchozím zaměstnáním spatřují v přístupu vedoucích zaměstnanců, v individuálním přístupu, v dobrém kolektivu, v pohodě na pracovišti včetně respektování pracovního tempa a ve vyšší toleranci k případné absenci. Významné je získání zkušenosti s respektováním vlastní osoby. Přidanou hodnotou jsou získání zaměstnání, seberealizace, dobré vztahy na pracovišti, navázání nových vztahů, komunikace s lidmi včetně zdravé populace a sociální kontakt.

DVO III: Kde se podle nich lze setkat s limity zaměstnání v sociálním podniku?

Třetí dílčí výzkumná otázka zjišťuje, kde spatřují informanti limity, nevýhody, zaměstnání v sociálním podniku. Cílem je odhalit limity zaměstnání (indikátor limity) získaného v sociálním podniku.

TO 10: V čem vidíte nevýhody nebo limity práce v sociálním podniku?

Limity jsou u některých spatřovány ve zkráceném úvazku, i když sami informanti si nejsou jisti, zda by delší úvazek zvládli: „Jako jsem zvyklý pracovat víc. Tady na nás netlačí. Na druhou stranu aspoň nezmatkuju.“ (I8) „Spíš bych pracovala víc. Ale jak tady ve městě není moc možností, je nás tady hodně a musíme se prostřídat.“ (I6) Zkrácený

úvazek má pak vliv i na odměnu za vykonanou práci: „*což mě tady vlastně tak úplně nevedí, jsou finance. To ohodnocení. Takle práce je podhodnocená.*“ (I1) Informanti jiné výhody neshledávají: „*Já teda vidím, jen samý pozitiva.*“ (I3)

Shrnutí DVO III

Nalezení limitů zaměstnání spatřuje zlomek informantů v omezení pracovního úvazku, kdyby rádi pracovali více, a ve finančním ohodnocení. I přesto převažuje, stejně jako u ostatních informantů, pozitivní hodnocení přínosů a výhod zaměstnání v sociálním podniku (viz. DVO II) oproti nevýhodám.

DVO IV: V jakých oblastech podporuje sociální podnik své zaměstnance?

Čtvrtá otázka sleduje oblasti podpory, které sociální podnik směřuje ke svým zaměstnancům. Cílem je zjistit, jak přizpůsobuje sociální podnik pracovní prostředí svým zaměstnancům (indikátor individuální přístup), jak mají zaměstnanci možnost zvyšovat své pracovní kompetence (indikátor pracovní kompetence) a jaké vzdělávací akce pořádá sociální podnik (indikátor vzdělávání) pro své zaměstnance.

TO 11: Jak konkrétně Vám zaměstnavatel pomáhá uzpůsobit pracovní prostředí vašim potřebám? (např. délkou úvazku, pracovní dobou, úpravou prostor)

Informanti shledávají pozitivně pracovní prostředí a **individuální přístup**. V šici dílně je výše úvazku daná, přesto oceňují možnou flexibilitu pracovní doby: „*Kdybych potřebovala přijít dýl nebo odejít dýl, tak se domluvíme*“ (I1) „*Délka úvazku mně vyhovuje. A jak jsem říkala, je pro mě důležitý, že vím, že když budu muset odejít kvůli dceři, takže nebude problém.*“ (I2) a možnost domluvit se na směnách: „*Vycházejí nám vstříc. Třeba když se dělají směny.*“ (I6) Uzpůsobení potřebám pro mnohé znamená akceptaci potřeb včetně podpory psychické: „*Vím, že když mám problém, tak se nemusím bát a můžu se s nima poradit.*“ (I5) A také akceptace osobnosti zaměstnance, který má své znevýhodnění: „*Berou mě takovýho, jaký jsem. A to je úlevný.*“ (I8) Odbourání obavy ze zvládnutí zaměstnání řešil sociální podnik u I3 následovně: „*Nejdříve jsem chodila na jeden den, pak na dva, a nakonec na tři dny. A třeba zvládnu i na čtyři.*“ (I3)

TO 12: Jak zde můžete uplatnit své znalosti a dovednosti?

Pro informanty I1 a I8 je nové zaměstnání příležitost vrátit se k původní profesi: „*Právě že jsem se na starý kolena vrátila ke své profesi. K tomu, co jsem se vyučila.*“ (I1)

„*Je to v oboru. Stejný jako kdysi na praxi, když jsem pomáhal hlavnímu kuchaři.*“ (I8)
Někteří měli zkušenost s obdobnou prací ze své praxe „*...dělala jsem pomocnou sílu v kuchyni v nemocnici. A pak jsem taky pomáhala ségře v hospodě.*“ (I5), nebo ze svého života: „*Vzdělání a praxi ne. Ale doma jsem si šila pro dceru, tak to nebylo úplně nový.*“ (I2)
I6 upozornila, že při obsluze se zákazníky využívá komunikační dovednosti z předchozího zaměstnání: „*Asi z Magistrátu z praxe z komunikace s lidma.*“ (I6).
Většinou šlo o nové pracovní zkušenosti: „*Všechno bylo pro mě nový.*“ (I3)

TO 13: Co jste se naučil/a nového?

V návaznosti na předchozí tazatelskou otázku, která se také soustředí na rozvoj pracovních kompetencí, je patrné, že u některých informantů jde o rozšíření svých znalostí/dovedností v návaznosti na učební obor nebo praxi z předchozího zaměstnání: „*Ted' se učím minutky, který budu dělat od března.*“ (I8) „*Takový ty vychytávky.*“ (I1)
Pro zaměstnance bez praxe je práce v restauraci (pomocné práce v kuchyni nebo obsluha v restauraci) příležitost získat nové znalosti a dovednosti. Informanti zmiňovali, že pro jejich zapracování byly vhodné malé prostory kavárny coby místo tréninku na velkou restauraci: „*A dobrý bylo, že předtím byla kavárna menší. Čtyři stoly. Že jsem natrénovala.*“ (I4)
Informanti poukázali na rozvoj měkkých dovedností při komunikaci v kolektivu i směrem k zákazníkům: „*Byla jsem taková stydlivá. Když jsem měla s někým mluvit, tak jsem z toho byla strašně nervní. Otrkala jsem se.*“ (I3)
Informanti shodně odpověděli, že bez ohledu na dosavadní stupeň praxe mají příležitost zvyšovat své **pracovní kompetence**, které souvisí i s úspěšnou adaptací na pracovní režim, pracovní úkoly a povinnosti.

TO 14: Jakého jste se zúčastnil/a školení či kurzu?

Informanti z restaurace měli zkušenost s kurzy, které byly součástí projektu Komunitního centra s provozem komunitní kavárny, jehož součástí byly specializované bloky. Informanti je nazývají kroužky: „*Ve starý kavárně byly takový kurzy. My jsme ji tedy říkali kroužky. Péče o tělo, výtvarka a sportovní kroužek. Jsem ráda, že jsem chodila do kroužku počítačů.*“ (I3)
Aktuálně se kurzy nerealizují. Hledají se vhodné prostory. Pokračují komunitní akce společně s „mateřskou“ neziskovou organizací ve formě výletů a pobytů. Obecně jde spíše o **vzdělávání** sloužící k zaškolení zaměstnanců: „*Jenom interní – BOZP, obsluha strojů. Nic speciálního.*“ (I8) „*Jenom školení v rámci práce.*“

(I1). Informant I8 poukazuje na další aspekt rozvoje: „*Už jen to, že po těch silnej práškách vstanu a stihnu přijít včas a normálně pracovat, je úspěch.*“ (I8)

Shrnutí DVO IV

Informanti vidí podporu od svého zaměstnavatele v individuálním přístupu. Pozitivně hodnotí pracovní prostředí vycházející vstříc jejich individuálním potřebám. Ač je pracovní doba daná, oceňují možnost se flexibilně domluvit. Podporu shledávají i v oblasti psychické a váží si, jak zaměstnavatel respektuje jejich znevýhodnění a potřeby z něj vyplývající. Podporu lze spatřit i v postupném zapracování směrem k získání větší jistoty při vykonávání pracovních úkonů. Další oblastí podpory je zvyšování pracovních kompetencí. V zaměstnání mají zaměstnanci příležitost zvýšit své znalosti a dovednosti. Někteří mají možnost vrátit se ke své původní profesi, či uplatnit zkušenosti z praxe. Pro některé je to zase příležitost naučit se něco nového. Ostatně možnost učení se něčemu novému potvrdili všichni informanti. Následuje oblast podpory ve vzdělávání, která se dá rozlišit jako interní (zejména školení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), dále školení konkrétní dovednosti (např. obsluha strojů) a speciální ve formě odborných bloků (počítačová gramotnost, zdravý životní styl, výtvarná činnost), které se realizovaly v rámci komunitní kavárny. V zaměstnání je též prostor pro osobnostní rozvoj, zejména zlepšení měkkých dovedností (např. komunikačních), a pro celkovou adaptaci na pracovní režim, pracovní úkoly a povinnosti.

DVO V: Jaké dopady má zaměstnání v sociálním podniku na životní situaci zaměstnanců?

Pátá dílčí otázka zjišťuje dopady zaměstnání v sociálním podniku na život zaměstnanců. Cílem je zjistit, v čem se zlepšila či zhoršila psychická situace (indikátor psychický stav), jak se změnila finanční situace (indikátor finanční situace), či jak se nové zaměstnání promítá do mezilidských vztahů (indikátor mezilidské vztahy). Poslední oblastí zájmu je celkové zhodnocení pozitivních, popř. negativních, dopadů na život informantů (indikátor životní změna).

TO 15: V čem se zlepšila/zhoršila vaše psychická situace?

Získání zaměstnání se odrazilo také v **psychickém stavu** informantů. Všichni informanti shodně potvrdili, že se zlepšila jejich psychická situace. Příležitost pracovat jim dodává pocit užitečnosti: „*Strašně moc. Těším se do práce. Cítím se užitečná. Mám*

něco svýho. Svoji práci. Jsem vděčná za tu příležitost.“ (I2), sebedůvěru a pocit samostatnosti: *„Je to rozhodně lepší. Miň se stydím. Jsem samostatnější, sebevědomější.*“ (I6). Spokojenost se zaměstnáním se odráží v celkovém psychickém naladění: *„Jsem teď veselejší.*“ (I5) Zlepšení psychického stavu má významný a příznivý dopad na informanty s duševním onemocněním: *„Když jsem neměla práci, třeba za covidu nejeli dílny, tak sedíš doma do zdi a přemýšlíš, jsem teď nemocná, blázním, nebo jsem zdravá? Hrozná depka.*“ (I3) *„Člověk není doma a nemá čas se zabývat svou nemocí.*“ (I8)

TO 16: Jak se změnila vaše finanční situace po nástupu do sociálního podniku?

Na finanční situaci informantů má vliv jejich rodinné zázemí. Záleží, zda informant bydlí sám, s rodinou nebo v chráněném bydlení. Také záleží na výši invalidního důchodu a v jednom případě na výši příspěvku o osobu blízkou. V šici dílně informantky poukázaly na nižší přívýdělek. Hodnocení **finanční situace** záleží na výše zmiňovaném rodinném zázemí. I1 je v jiné situaci (samoživitelka, 1 dcera, invalidita II. stupně): *„Teď mám 9000 invalidní důchod a tady mám baj voko taky 9000 za ty 4 hodiny. Takže mám celkově 18000 korun. Když dáte skoro půlku za výdaje za byt, tak to je fakt šílený. A do toho nepočítám jídlo, ošacení a tak dále.*“ (I1), než I2 (úplná rodina, zaměstnaný manžel, příspěvek na péči závislosti IV. stupně): *„Samožřejmě, že zlepšila. Jako výplata není nijak vysoká, ale o to tak úplně nejde. Mám manžela, který má stálou práci. A podporu rodiny. Samozřejmě každá koruna se hodí.*“ (I2) Informanti pracující v restauraci spontánně nekomentovali finanční ohodnocení. Ti, kteří bydlí v chráněném bydlení a pobírají plný invalidní důchod, berou výplatu jako přívýdělek: *„Beru to jako přívýdělek.*“ (I6) Mezi informanty jsou ti, kteří bydlí s rodiči a uvědomují si jejich podporu: *„Je to lepší. Naštěstí bydlím u rodičů a ti mě podporují. Jinak, kdo nemá podporu, tak si to nedokážu představit.*“ (I6) A podpora rodiny je pro mnohé stěžejní bez ohledu, kde bydlí: *„Zlepšila se hodně. Já mám tedy výhody oproti ostatním, že mě podporují rodiče.*“ (I3, chráněné bydlení) *„A kdybych neměla zázemí v rodině a podporu v sestře, tak nevím. Ale nedokážu si představit, že je na to někdo sám. Ono se moc neřeší, jaký máme životní podmínky. Myslím tím invalidy.*“ (I1, samoživitelka). I5 si všimá i rozdílu mezi chráněnou dílnou a příjmu ze zaměstnání v sociálním podniku: *„Tady dostávám normální peníze.*“ (I5) Primárně se pravidelný výdělek odráží na finanční situaci informantů (tj. objem prostředků na pokrytí životní potřeb), sekundárně pak dodává pocit samostatnosti: *„Přívýdělek v kavárně je pro mě cesta k samostatnosti.*“ (I4)

a možnost si více dopřát: „...*můžu se víc podílet na domácnosti.*“ (I8) „*Mám tady více peněz. Tak si můžu více přilepšit.*“ (I4)

TO 17: Jakým způsobem se nynější zaměstnání promítá do mezilidských vztahů?

Informanti shodně uvádějí, že zaměstnání má pozitivní vliv také na **mezilidské vztahy**. Poukazují, že získání zaměstnání a následně zlepšení psychiky se odráží i ve vztazích: „*Nesedím doma, tak to má vliv i na lepší vztah s přítelkyní.*“ (I8) „*Bydlím s rodičema. Ty jsou rádi. Předtím jsem byla rok a půl doma, a to bylo hrozný.*“ (I6). Informanti, zvláště pak z chráněného bydlení, uvádí, že jsou na ně rodiče pyšní a že se mnohdy potýkali s obavou, jak zvládnou pracovat: „*Měli strach, že to nezvládnou. Ale nakonec jsou rádi, jak to zvládám... Pořád tady nebudou... nechtěla bych nikomu viset na krku.*“ (I3) Bez ohledu na typ sociálního podniku informanti zdůrazňují, že získali na pracovišti nové kamarádské vztahy: „*Tak můžu si při šití normálně pokecat a s holkama se zasmát.*“ (I2) Informanti z restaurace mají navíc větší možnost komunikace s kolegy i se zákazníky: „*Jsem mezi lidma. Mám tady kamarádky a bavím se se zákazníky.*“ (I5) „*Teď se setkávám víc s lidma, který mají buď jiný znevýhodnění, nebo jsou prostě zdravý.*“ (I3) Zaměstnání má příznivý dopad i na trávení volného času informantů: „*... když jsem neměla práci... nic se mi nechtělo. Ani jsem nikam nechodila. Ani se sěgrou do kina, nebo se projít. A teď zase konečně začínám žít.*“ (I1) „*Jak mi to zvedlo sebevědomí, tak teď ve Fokusu vedu kroužek keramiky. Vydáváme časopis a jsem součástí projektu Blázníš? No a!*“ (I3)

TO 18: Co pozitivního, popř. negativního, přineslo zaměstnání v sociálním podniku do vašeho života?

Poslední tazatelská otázka směřuje ke shrnutí přínosů pro život informantů. Klíčovým přínosem a současně pozitivní **životní změnou** je samotné zaměstnání: „*Musím pracovat. Takže tu práci.*“ (I7). Zaměstnání přináší zlepšení ve finanční situaci „*Znáte to? Když nemáte práci, nemáte finance.*“ (I1), větší samostatnost „*Mám větší samostatnost. I finanční.*“ (I3), získání sebevědomí „*A už se ani nestydím.*“ (I5) nebo více příležitostí seznámit se s lidmi. Pro ilustraci hodnocení významu na život informantů předkládám následující citace: „*Do života mně to přineslo strašně moc. Že se můžu zase svobodně nadechnout a říct si: „Jo, je to dobrý! Nejses na nic!“*“ (I1) „*Chci mít práci. Chci mít kolegy a být s lidmi, který jsou na tom líp. Hlavně vím, že zvládám pracovat.*“ (I3) „*Už nejsme schovaný někde v dílně.*“ (I5) „*Být bez práce je hrozný. Člověk sedí*

doma a všechno se vleče. Teď mám práci.“ (I6) „Znamená to pro mě rozjezd. Beru to jako přívůd k důchodu, lepší sociální jistoty, možnost naučit se něco nového, poznat nové lidi. Samý pozitiva. Negativa nevidím.“ (I8) Jen I1 připomněla, že negativně hodnotí vyšší mzdy, ale dodala: „Ale já jsem ráda i za to, co mám.“ (I1)

Shrnutí DVO V

Získání zaměstnání má příznivý vliv na psychický stav informantů. Zlepšení psychického stavu přináší také pocit užitečnosti, sebedůvěry a samostatnosti. A také má příznivý dopad na psychický stav informantů s duševní nemocí. Další zásadní dopad na životní situaci informantů je zlepšení finanční situace. Na hodnocení celkové finanční situace má vliv rodinné zázemí (podpora rodiny), způsob bydlení (sám/s rodinou/v chráněném bydlení) a pobírání dalších příspěvků (zejména výše důchodu). Výdělek je pro některé klíčovou záležitostí (např. pro informanta samoživitelku), nebo je brán spíše jako přívůd (pro informanty s plným invalidním důchodem). Shodně zmiňují, že je pro jejich finanční situaci významná podpora rodiny/rodičů. Zlepšení životní situace se promítá též do mezilidských vztahů, a to v rodině, v příležitostech nových sociálních kontaktů, ve vytváření nových vztahů, ve zvýšení a zlepšení sociální komunikace a také v trávení volného času. Nejvýznamnější přínosem v životě informantů je získání zaměstnání, zlepšení finanční situace, vyšší míra samostatnosti, zlepšení psychické pohody, získání sebedůvěry a pocitu užitečnosti a příležitost seznámit se s novými lidmi.

5.3 Diskuze výsledků výzkumného šetření

Kvalitativní výzkumné šetření sledovalo úlohu zapojení do sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Zapojení do sociálního podnikání je spatřováno v nalezení zaměstnání v sociálním podniku. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak hodnotí zaměstnanci se znevýhodněním dopady sociálního podnikání na jejich životní situaci.

Hlavní výzkumná otázka byla formulována následovně: **„Jak přispívá sociální podnikání k sociálnímu začlenění zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob?“**. K získání odpovědi bylo stanoveno pět dílčích výzkumných otázek, které zjišťovaly, jak napomáhá sociální podnik v uplatnění na trhu práce, v čem shledávají zaměstnanci přínosy zaměstnání v sociálním podniku, kde se podle nich lze setkat s limity zaměstnání v sociálním podniku, v jakých oblastech podporuje sociální podnik své zaměstnance a jaké dopady má zaměstnání v sociálním podniku na životní situaci zaměstnanců.

Dílčí otázky směřovaly k získání dostatečných informací pro zhodnocení sociálních podniků a jejich úlohu v sociálním začlenění zaměstnání se znevýhodněním. Výzkumné šetření se tak soustředilo na naplňování sociálního prospěchu sociálních podniků. Dílčí výzkumné otázky byly transformovány do tazatelských otázek. Současně byly stanoveny následující indikátory: pracovní zkušenosti, zkušenost s Úřadem práce, bariéry na trhu práce, pracovní příležitosti, zdroj informací o sociálním podniku, motivace, očekávání, přínosy, přidaná hodnota, limity, individuální přístup, pracovní kompetence, vzdělávání, psychický stav, finanční situace, mezilidské vztahy, životní změna.

Tazatelské otázky tvořily seznam otázek, které byly obsahem polostrukturovaných rozhovorů. Interview se uskutečnilo s osmi zaměstnanci sociálních podniků (2 z šicí dílny, 6 z restaurace). Informanti jsou osobami se zdravotním znevýhodněním (tělesné postižení nebo duševní onemocnění, invalidita I. – III. stupně). Specifické znevýhodnění má jedna osoba pečující o osobu blízkou ve IV. stupni závislosti. Informanti pracují na částečný úvazek. V šicí dílně vykonávají pozici švadlena, v restauraci pak částečně jako pomocná síla v kuchyni a jako obsluha restaurace.

K porozumění úlohy zapojení do sociálních podniků pro osoby znevýhodněné na trhu práce bylo klíčové zjistit, jakou mají pracovní zkušenost. Při hodnocení přínosů pro jejich pracovní život je důležité připomenout, že informanti neměli bezprostředně před nástupem do sociálního podniku pracovní poměr. A také že druh za stupeň zdravotního

znevýhodnění mají vliv na zkušenosti s pracovním uplatněním na trhu práce a také s evidencí na Úřadu práce. Informanti mají nízké vzdělání (pouze jeden s maturitou). Pracovní zkušenosti informantů jsou různé. Někteří mají zkušenosti se zaměstnáním na běžném trhu práce, jiní pak na chráněném trhu práce. Informanti s invaliditou III. stupně nemají v důsledku svého postižení zkušenosti s Úřadem práce. Ve výzkumném vzorku byli informanti, kteří přišli do sociálního podniku z chráněných dílen, nebo byli v evidenci Úřadu práce. Specifickým informantem byla osoba, která pečuje o osobu blízkou. Informanti, kteří mají zkušenost s evidencí na Úřadu práce, se potýkali s dlouhodobou nezaměstnaností. Tato zkušenost se odráží v negativním hodnocení přístupu Úřadu práce. Pomoc s nalezením vhodného zaměstnání a celkovou nabídku pro osoby se zdravotním znevýhodněním hodnotí negativně. Hlavní příčiny neúspěšného hledání zaměstnání a zároveň bariéry na trhu práce shodně spatřují ve svém znevýhodnění a z něj vyplývajících speciálních potřeb a omezení. A také z nedostatku pracovních nabídek. Své zdravotní znevýhodnění vidí jako stigma odrazující potenciálního zaměstnavatele. Pracovní příležitosti pro zdravotně znevýhodněné hodnotí negativně v důsledku nízké nabídky zaměstnání pro znevýhodněné osoby, zejména v rovině zkrácených úvazků. Skutečnost, že informanti našli zaměstnání až díky sociálnímu podnikání, svědčí o integrační roli sociálních podniků v pracovním uplatnění znevýhodněných osob. **Sociální podnikání tak příznivě pomáhá nalézt pracovní uplatnění zdravotně nebo jinak znevýhodněných na trhu práce.**

Při výběru informantů byla stanovena podmínka zkušenost se zaměstnáním v sociálním podniku v délce alespoň 12 měsíců. Důvodem bylo získání dostatečného času pro zhodnocení přínosů takového zaměstnání pro jejich pracovní, osobní a sociální život. Informanti identifikovali jako hlavní motivaci k nástupu do sociálního podniku získat pracovní poměr jako takový, nalezení zaměstnání respektující omezení vyplývající ze (zdravotního) znevýhodnění, nebo přechod do podniku z chráněné dílny a získání tím zaměstnání mimo chráněnou dílnu. Očekávání od zaměstnání bylo doprovázeno obavami z úspěchu a zvládnutí pracovního výkonu. Po zapracování a získání větší jistoty ve výkonu práce shledávají v zaměstnání v sociálním podniku především přínosy. Opět zdůrazňovali, že hlavním přínosem je právě nalezení vhodného pracovního poměru. V odpovědích informantů splynuly přínosy a přidané hodnoty v jednu kategorii. **Klíčovým přínosem sociálních podniků pro osoby zdravotně nebo jinak znevýhodněné na trhu práce je získání zaměstnání. Neméně významnou přidanou**

hodnotou je možnost seberealizace, příznivé klima na pracovišti respektující osoby s jejich individuálním znevýhodněním, navázání nových vztahů, komunikace s lidmi, včetně zdravé populace, a sociální kontakt.

U informantů shodně přetrvává pozitivní hodnocení zaměstnání v rovině přínosů. Naopak **limity nebyly spíše shledány**. Pouze dva informanti spatřili nevýhody současného zaměstnání. Jeden paradoxně ve zkráceném pracovním úvazku, druhý pak v nízkém finančním ohodnocení. I přes tyto limity převažuje pozitivní hodnocení zapojení se do sociálního podniku.

Spokojenost se zaměstnáním v rovině shledání přínosů úzce souvisí s podporou, kterou sociální podnik směřuje ke svým zaměstnancům. Základním jmenovatelem podpory je individuální přístup. Nejde tak o potřebu speciálního přizpůsobování pracovního prostředí svým zaměstnancům jako o respektování jejich znevýhodnění a potřeb z něj vyplývajících. Podporu spatřují i v postupném zapracování směrem k získání větší jistoty při vykonávání pracovních úkonů a neopomínají zmínit psychickou podporu. Další oblastí podpory je příležitost ke zvyšování pracovních kompetencí. Informanti pozitivně hodnotí příležitost zvýšit své znalosti a dovednosti. Někteří se vrátili ke své původní profesi, či uplatnili zkušenosti z praxe. Pro některé je to zase možnost naučit se něco nového. Informanti shodně odpověděli, že bez ohledu na dosažené vzdělání a dosavadní stupeň praxe mají příležitost zvyšovat své pracovní kompetence, včetně úspěšné adaptace na pracovní režim, pracovní úkoly a povinnosti. S tím souvisí i další oblast podpory vzdělávání, které bylo identifikováno jako interní (povinné – školení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), nácvik konkrétní dovednosti (např. obsluha strojů, obsluha zákazníků), speciální ve formě odborných bloků (např. počítačová gramotnost) a osobnostně rozvojové (zlepšení měkkých dovedností, zejména komunikačních). **Oblasti podpory sociálního podniku směrem ke svým zaměstnancům byly shledány v individuálním přístupu, ve zvyšování pracovních kompetencí a ve vzdělávání.**

Dopady zaměstnání na životní situaci spatřují informanti ve zlepšení psychického stavu, získání pocitu užitečnosti, sebedůvěry a samostatnosti. Informanti s duševním onemocněním poukázali na souvislost psychické pohody a stabilizace jejich psychického stavu. Další zásadní dopad na životní situaci informantů je zlepšení finanční situace. Je třeba zmínit, že na hodnocení celkové finanční situace má vliv rodinné zázemí

(podpora rodiny), způsob bydlení (sám/s rodinou/v chráněném bydlení) a výše dalších příspěvků (výše invalidního důchodu, příspěvek na péči o osobu blízkou). Výdělek je pro některé klíčovou záležitostí (např. pro informanta samoživitelku), nebo je brán spíše jako přivýdělek (pro informanty s plným invalidním důchodem). Shodně zmiňují, že je pro jejich finanční situaci významná podpora rodiny/rodičů. Zlepšení životní situace se promítá též do mezilidských vztahů, a to v rodině, v příležitostech nových sociálních kontaktů, ve vytváření nových vztahů, ve zvýšení a zlepšení sociální komunikace a také v trávení volného času. **Informanti příznivě hodnotí dopady zaměstnání pro jejich psychický stav, finanční situaci a mezilidské vztahy. Zapojení do sociálního podniku je pro osoby se znevýhodněním pozitivní životní změnou směrem ke zvyšování kvality života.**

Předkládané výsledky směřují k získání odpovědi na hlavní výzkumnou otázku „Jak přispívá sociální podnikání k sociálnímu začlenění zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob?“. Na základě zjištěných informací lze konstatovat, že **sociální podnikání primárně přispívá k sociálnímu začlenění zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob prostřednictvím pracovního začleňování na trh práce. Klíčovým přínosem je získání zaměstnání. Jde o významnou příležitost a možnost, jak vůbec aktivně participovat na trhu práce.** Zapojení do sociálního podnikání se pak zásadně promítá do dalších oblastí sociálního začlenění. Zaměstnanci sociálních podniků příznivě hodnotili dopady zaměstnání v sociálním podniku právě na jejich životní situaci. Získání zaměstnání v podniku, který principiálně míří na osoby znevýhodněné na trhu práce, je základem pro zlepšení jejich ekonomické situace, psychické pohody a mezilidských vztahů. **Díky získání zaměstnání v sociálním podniku tak dochází k minimalizaci sociálního vyloučení směrem ke zlepšení kvality života způsobem, který je ve společnosti považován za běžný** (viz. definice sociálního začleňování zákona o sociálních službách, 3. kapitola diplomové práce). Výzkumné šetření prokázalo, že informanti, osoby se znevýhodněním, považují možnost pracovat v sociálním podniku za klíčovou změnu v jejich životě. Pracovní příležitosti pro zdravotně nebo jinak znevýhodněné osoby označují jako nedostačující, a právě příležitost v sociálním podniku jim přinesla možnost pracovat. Rozhovory se nesly v pozitivní rovině hodnocení existence sociálního podniku coby místa, kde konečně našli zaměstnání.

Obdobné výsledky přineslo také výzkumné šetření Hodnocení sociálního podnikání, které bylo zpracováno pro MPSV ČR v roce 2018. Šetření se zúčastnilo 20 osob s různým typem znevýhodnění z 9 sociálních podniků. Šetření upozornilo, že na hodnocení přínosů má vliv také životní zkušenost informantů (vedle pracovní zkušenosti) a také zda je znevýhodnění (postižení) vrozené nebo získané. Shodně s předkládaným výzkumným šetřením hodnotili informanti pozitivně zaměstnání v sociálním podniku. Zdůrazňovali celkové přizpůsobení podmínek jejich potřebám, individuální přístup a také prostředí, kde se mohou setkávat s jinými lidmi se stejným nebo jiným znevýhodněním. Přímý dopad shledali ve zlepšení finanční situace. Nepřímý pak ve zlepšení kvality života v jeho komplexních důsledcích – ve zvýšení sebevědomí, v rodinných vztazích, v sociálním kontaktu, v pocitu přínosu pro společnost, v nových možnostech volnočasových aktivit. Za pomoci techniky teploměru porovnávali realizátoři šetření spokojenost zaměstnanců se znevýhodněním před nástupem do sociálního podniku a po získání zkušenosti se zaměstnáním v sociálním podniku. U všech informantů shledali významný posun v hodnocení směrem k vyšší spokojenosti. Informanti, shodně s výzkumným šetřením diplomové práce, neidentifikovali negativní dopady/limity zaměstnání v sociálním podniku (Median, 2018).

Výsledky předkládaného výzkumného šetření se shodují také s výsledky uvedenými v Závěrečné evaluaci aktivit se zaměřením na sociální podnikání, která zjišťovala dopady sociálního podnikání v šesti podnicích (v každém podniku proběhly 3 rozhovory). Zaměstnanci potvrzovali, že jsou při hledání zaměstnání omezeni svým zdravotním znevýhodněním, nízkým vzděláním, praxí a také požadavky trhu orientovaného na výkon. Přínosem sociálního podniku bylo opět získání zaměstnání. Pozitivně hodnotili pracovní zázemí a atmosféru na pracovišti. Stejně jako v předkládaném výzkumném šetření diplomové práce uvádí, že došlo ke zlepšení psychické pohody a finanční situace. Výdělek však není tím nejcennějším přínosem. Tím je vyšší sociální kontakt, pocit užitečnosti a sebedůvěry. Ani v této evaluaci neshledali informanti negativní dopady zaměstnání v sociálním podniku. V evaluaci se uvádí, že se zaměstnanci převážně shodli, že by rádi trvale zůstali v sociálním podniku zaměstnaní (Socio.factor, 2022).

Monotematické studie realizované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí se soustředily na představení sociálního podnikání v kontextu České republiky a na poukázání významu sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce a jejich

hodnoty v integraci osob ohrožených sociálním vyloučením. Některé studie se dále zaměřovaly na specifické cílové skupiny např. ve věku 50+ (Dohnalová, Bareš. Legnerová. Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.: Vstupní analýza datových zdrojů o sociálních podnicích pracujících osob 50+. 2021), nebo i na osoby propuštěné z výkonu trestu (Dohnalová, Bareš. Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku. 2020; Mertl, Bareš. Sociální podnikání v České republice: explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody. 2019). Klíčovým pojítkem studií je přiblížení problematiky sociálního podnikání, které v českém prostředí není komplexně zmapováno, přitom je natolik zásadní pro kvalitu pracovního života znevýhodněných osob (např. Dohnalová. Význam sociálních podniků v ČR. Význam a role sociálních podniků pro kvalitu pracovního života ohrožených skupin obyvatelstva. 2019).

V souladu s dosavadním stupněm poznání prokázaly výsledky výzkumného šetření důležitost úlohy sociálních podniků pro pracovní začlenění na trh práce. Kdy participace na trhu práce je cestou k sociální inkluzi. A také že zaměstnanost sociálně vyloučených nebo sociálně vyloučením ohrožených osob je základem pro sociální inkluzi. Výsledky poukázaly na důležitost inkluzivního trhu práce a podporu zaměstnání jako právo a příležitost pro všechny bez ohledu na typ znevýhodnění. Mareš vidí inkluzivní trh jako cíl boje proti sociální exkluzi (Mareš in Sirovátka, 2004). Trend inkluzivního trhu práce je znatelný např. ve Strategickém rámci zaměstnanosti do roku 2030 (viz. třetí kapitola diplomové práce), který počítá, že na trhu práce budou participovat všechny skupiny osob, které chtějí a mohou pracovat. Je však nutné vytvořit takové podmínky, aby mohl inkluzivní trh práce pojmout co nejvíce osob se znevýhodněním. A právě podpora rozvoje sociální ekonomiky s důrazem na integrační sociální podniky je jedním z opatření získat práci pro co nejširší okruh osob (MPSV, 2020, online). Také Agentura pro sociální začleňování ČR spatřuje zaměstnání jako klíč k sociálnímu začleňování a zmiňuje potřebnost integračních sociálních podniků (2023, online). Strategie sociálního začleňování 2021-2030 zmiňuje, že nástup do zaměstnání ještě neznamena překonání sociální exkluze, ale je zásadní pro sociální začleňování znevýhodněných osob podporovat jejich zaměstnanost (MPSV, 2020, online).

V souladu s výsledky výzkumného šetření lze připomenout význam práce pro člověka. Buchtová (2002, s. 75) poukazuje, že práce „zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ Pipeková dodává, že mít zaměstnání je podstatným znakem dospělosti pro všechny, tedy i pro osoby se zdravotním postižením (Pipeková et al., 2017), či jiným znevýhodněním. **Sociální podniky jsou v tomto pojetí prostředkem k získání zaměstnání pro zdravotně nebo jinak znevýhodněné osoby.**

Předkládané výsledky výzkumného šetření diplomové práce mohou být přínosné pro podporu (integračních) sociálních podniků, které v kontextu ČR nejsou legislativně a institucionálně ukotveny. Je třeba zdůraznit jejich integrační roli nejen v zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, ale i přesahu pracovního začlenění do celkového sociálního začleňování – do ekonomického, osobního a sociálního života. Kdy příležitost získat zaměstnání pro osoby, které chtějí a mohou pracovat a současně mají svá znevýhodnění, které je limituje na běžném trhu práce, je v jejich životě zásadní. Sociální podniky mají významnou roli ve smyslu příležitosti pracovat. A jsou pozitivně hodnoceny zaměstnanci se znevýhodněním v dopadech na jejich životní situaci.

Na podporu jejich rozvoje bych doporučila další studie ve vybraných sociálních podnicích, ve kterých pracují lidé s různým typem znevýhodnění (nejenom se zdravotním). Obdobné studie přínosů sociálních podniků by se mohly stát podkladem pro další rozvoj sociálního podnikání v České republice, pro který je nezbytné přijetí zákona o sociálním podniku. Je nutné ukotvit sociální podnikání legislativně i institucionálně. Bylo by žádoucí jej začlenit do aktivní politiky zaměstnanosti státu a také zvýšit povědomí sociálního podnikání u osob se znevýhodněním, potažmo zvýšit povědomí u široké veřejnosti.

Výsledky kvalitativního výzkumného šetření nejsou reprezentativní. Snahou bylo porozumění vybraného výzkumného vzorku ve vybraných sociálních podnicích. Limity šetření lze spatřit v nízkém počtu informantů. A také v samotném subjektivním hodnocení informantů.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo přiblížit oblast sociálního podnikání, jenž prostřednictvím svých podnikatelských aktivit vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním a kulturním znevýhodněním, v kontextu České republiky. Důraz byl kladen na zprostředkování významu zaměstnání v sociálním podniku pro osoby, pro něž jsou charakteristické různé typy znevýhodnění, které je limitují v získání zaměstnání na běžném trhu práce a které jsou ohroženy důsledky nezaměstnanosti a také sociálním vyloučením. Diplomová práce proto sleduje potenciál sociálních podniků v oblasti sociální inkluze. Kvalitativní výzkumné šetření zjišťuje úlohu zapojení do sociálního podnikání pro zaměstnance sociálních podniků. Zároveň sleduje dopady sociálního podnikání na životní situaci těchto osob a úlohu v jejich sociálním začleňování.

Teoretická část práce představila koncept sociálního podnikání – definovala základní pojmy a principy, popsala základní formy sociálních podniků a přiblížila aktuální stav sociálního podnikání v České republice. Ústřední pozornost byla zaměřena na sociální rozměr konceptu sociálního podnikání, tj. zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. Práce proto důkladně specifikovala osoby znevýhodněné na trhu práce, na které cílí především integrační sociální podniky. Také poukázala na potenciál sociálních podniků v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti státu. Předkládaná práce upozornila na úzký vztah sociálního podnikání a sociální inkluze. Představila souvislost sociálního vyloučení z důvodu nízké nebo žádné participace na trhu práce a připomněla důsledky nezaměstnanosti. A též poukázala na inkluzivní potenciál sociálních podniků, který je zmiňován ve strategických dokumentech ČR, ale jejich existence není formálně a legislativně ukotvena.

Empirická část práce sledovala úlohu zapojení do sociálních podniků pro osoby znevýhodněné na trhu práce se zřetelem na hodnocení přínosů na životní situaci zaměstnanců se znevýhodněním a úlohu v jejich sociálním začleňování. Úloha zapojení do sociálního podnikání ve smyslu získání zaměstnání je spatřována ve zlepšení kvality života v osobní, ekonomické a sociální oblasti coby opozice konceptu důsledky znevýhodnění na trhu práce.

Cílem kvalitativního výzkumného šetření bylo zjistit, jak hodnotí zaměstnanci se znevýhodněním dopady na jejich životní situaci. Hlavní výzkumná otázka byla formulována následovně: **„Jak přispívá sociální podnikání k sociálnímu začleňování**

zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob?“ a byla doplněna pěti dílčími otázkami, které směřovaly k získání dostatečných informací pro zhodnocení sociálních podniků a jejich úlohu v sociálním začleňování. Dílčí výzkumné otázky byly transformovány do tazatelských otázek, které byly obsahem polostrukturovaných rozhovorů. Interview probíhalo s osmi zaměstnanci vybraných sociálních podniků (2 z šicí dílny, 6 z restaurace). Informanti jsou osobami se zdravotním znevýhodněním (tělesné postižení nebo duševní onemocnění, invalidita I. – III. stupně). Specifické znevýhodnění má jedna osoba pečující o osobu blízkou ve IV. stupni závislosti. Informanti pracují na částečný úvazek (švadlena, obsluha restaurace/pomocná síla v kuchyni). Informanti mají nízké vzdělání (pouze jeden s maturitou).

K porozumění úlohy zapojení do sociálních podniků bylo klíčové zjistit, jakou mají informanti pracovní zkušenost. Je důležité vyzdvihnout, že před nástupem do sociálního podniku neměli pracovní poměr. A také že druh a stupeň zdravotního znevýhodnění mají vliv na zkušenosti s pracovním uplatněním a s evidencí na Úřadu práce. Na hodnocení dopadů má také vliv rodinné zázemí, způsob bydlení i výše dalších finančních příspěvků. Do sociálního podniku informanti přišli z evidence na Úřadu práce (vč. dlouhodobé), z chráněných dílen, nebo z domácího prostředí u informanta pečující o osobu blízkou. Nabídku zaměstnání a přístup s evidencí na Úřadu práce hodnotili negativně. Bariéry na trhu práce spatřovali ve svém znevýhodnění a z něj vyplývajících potřeb a omezení. A také z nedostatku pracovních nabídek ve formě zkrácených úvazků. Své znevýhodnění hodnotili jako stigma pro potenciální zaměstnavatele. Hlavní motivací k nástupu do sociálního podniku bylo získat pracovní poměr jako takový, nebo získat zaměstnání mimo chráněnou dílnu. Skutečnost, že informanti našli zaměstnání až díky sociálnímu podnikání, svědčí o integrační roli sociálních podniků v pracovním uplatnění znevýhodněných osob.

Při výběru informantů byla stanovena podmínka zkušenost se zaměstnáním v délce alespoň 12 měsíců. Důvodem bylo získání dostatečného času pro zhodnocení přínosů na jejich životní situaci. Klíčovým přínosem sociálních podniků je získání zaměstnání. Neméně významnou přidanou hodnotou je možnost seberealizace, příznivé klima na pracovišti respektující osoby s jejich individuálním znevýhodněním, navázání nových vztahů, komunikace s lidmi, včetně zdravé populace, a sociální kontakt.

U informantů shodně přetrvávalo pozitivní hodnocení v rovině přínosů. Zásadní limity nebyly shledány. Spokojenost souvisí s podporou, kterou sociální podnik směřuje ke svým zaměstnancům. Oblasti podpory byly shledány v individuálním přístupu, ve zvyšování pracovních kompetencí a ve vzdělávání.

Informanti příznivě hodnotí dopady zaměstnání pro jejich psychický stav, finanční situaci a mezilidské vztahy. Zapojení do sociálního podniku je pro osoby se znevýhodněním pozitivní životní změnou směrem ke zvyšování kvality života. Na základě zjištěných informací lze konstatovat, že sociální podnikání primárně přispívá k sociálnímu začleňování zdravotně nebo jinak znevýhodněných osob prostřednictvím pracovního začlenění na trh práce. Jde o významnou příležitost a možnost, jak vůbec aktivně participovat na trhu práce. Díky získání zaměstnání tak dochází k minimalizaci sociálního vyloučení směrem ke zlepšení kvality života způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.

Předkládané výsledky výzkumného šetření mohou být přínosné pro podporu (integračních) sociálních podniků, které v kontextu ČR nejsou legislativně a institucionálně ukotveny. Obdobných studií je v ČR minimum. Proto bych doporučila další studie ve vybraných sociálních podnicích, ve kterých pracují lidé s různým typem znevýhodnění (nejenom se zdravotním).

Výsledky výzkumného šetření upozornily na význam sociálních podniků pro pracovní začlenění na trh práce a důležitou úlohu při sociálním začleňování. Kdy participace na trhu práce je cestou k sociální inkluzi. Výsledky poukázaly na důležitost inkluzivního trhu práce a podporu zaměstnání jako právo a příležitost pro všechny bez ohledu na typ znevýhodnění. A také že se sociální podniky mohou stát novým nástrojem v oblasti sociálního začleňování.

Seznam použitých zdrojů

BORZAGA, Carlo, TORTIA, Ermanno. Social Economy Organisations in the Theory of the Firm. In: DOHNALOVÁ, Marie et al. *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 132. ISBN 978-80-7357-269-3.

BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: Nadace Universitas v Brně, Akademické nakladatelství CERM v Brně, Nakladatelství a vydavatelství NAUMA, 2006. 314 s. ISBN 978-80-7204-428-3.

DOHNALOVÁ, Marie et al. *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2012. 132 s. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOHNALOVÁ, Marie et al. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 188 s. ISBN 978-80-7552-060-9.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3., rozš. vyd. Český Těšín: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, Petr. Sociální exkluze a inkluze. In: SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. 242 s. ISBN 80-210-3455-6.

PERCY-SMITH, J. Policy Responses to Social Exclusion. Towards Inclusion? In: MAREŠ, Petr. Sociální exkluze a inkluze. In: SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. 242 s. ISBN 80-210-3455-6.

PIPEKOVÁ, Jarmila et al. *Od edukaci po sociální inkluzi osob se zdravotním postižením*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2017. 246 s. ISBN 978-80-210-7689-1.

PERCY-SMITH, Janie (ed.). *Policy Responses to Social Exclusion, Towards Inclusion?* Buckingham: Open University Press, 2000. In: MAREŠ, Petr. Sociální exkluze a inkluze. In: SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. 242 s. ISBN 80-210-3455-6.

SURYNEK, Alois et al. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2000. 160 s. ISBN 80-7261-0358-4.

ŠVARŤÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ, Klára et al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Praha: Portál, 1999. 448 s. ISBN 80-7178-214-9.

Internetové zdroje

AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. Podpora podnikatelských aktivit v SVL. In: *Socialni-zaclenovani.cz* [online]. Praha: Odbor pro sociální začleňování MMR (Agentura), 2023 [cit. 2023-3-12]. Dostupné <https://www.socialni-zaclenovani.cz/oblasti-podpory/zamestnanost/podpora-podnikatelskych-aktivit-v-svl/>.

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela, FRANCOVÁ, Petra. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR – plná verze* [online]. Praha: Nová ekonomika, o.p.s. 2011. 66 s. [cit. 2022-10-1]. ISBN 978-80-260-0934-4 Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf.

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. Adresář sociálních podniků. In: *České-socialni-podnikani.cz* [online]. Praha: České sociální podnikání, 2023 [cit. 2023-3-24]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>.

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. Principy a definice. In: *České-socialni-podnikani.cz* [online]. Praha: České sociální podnikání, 2022 [cit. 2022-9-22]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>.

DAVISTER, Catherine, DEFOURNY, Jacques, GREGOIRE, Olivier. Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models [online]. In: *Emes.net*, Working Papers Series no 04/04, 2004 [cit. 2022-9-25]. Dostupné z: https://emes.net/content/uploads/publications/PERSE_04_04_Trans-ENG.pdf.

DEFOURNY, Jacques, NYSSSENS, Marthe. The Emes approach of social enterprise in a comparative perspective [online]. In: *Emes.net*, Working Papers Series no 12/03, 2012 [cit. 2022-9-10]. Dostupné z: http://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf.

DOHNALOVÁ, Marie. Sociální ekonomika a sociální podnikání v České republice [online]. *Fórum sociální politiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2016, roč. 10, č. 1, s. 2-5 [cit. 2022-9-5]. ISSN 1802-5854. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/casopis/forum-socialni-politiky-1-2016/>.

DOHNALOVÁ, Marie. *Význam sociálních podniků. Význam a role sociálních podniků pro kvalitu pracovního života ohrožených skupin obyvatelstva*. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. 52 s. [cit. 2022-9-21]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/priloha-8-vsouhrn-vyznam-a-role-socialnich-podniku.pdf>

DOHNALOVÁ, Marie, BAREŠ, Pavel. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2020. 72 s. [cit. 2022-9-20]. ISBN 978-80-7416-359-3. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_476.pdf.

DOHNALOVÁ, Marie, BAREŠ, Pavel, LEGNEROVÁ, Kateřina. *Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.: Vstupní analýza datových zdrojů o sociálních podnicích pracujících osob 50+* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2021. 42 s. [cit. 2022-9-21]. ISBN 978-80-7416-406-4. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_483.pdf.

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. *Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii* [online]. Belgie: EHSV, 2017. 30 s. [cit. 2022-9-28]. ISBN

978-92-830-3887. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-cs-n.pdf>.

EMES [online]. Liege: University of Liege, 2022 [cit. 2022-9-19]. Dostupné z: <https://emes.net/>.

EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Iniciativa pro sociální podnikání vytvářet příznivé prostředí pro podporu sociálních podniků v rámci sociálního hospodářství a sociálních inovací. In: *Ec.europa.eu* [online]. Brusel: Evropská komise, 2011. 13 s. [cit. 2022-9-14]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2011\)682&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2011)682&lang=cs).

EVROPSKÝ ORGÁN PRO PRACOVNÍ ZÁLEŽITOSTI. Sociální podnik: podnikání se sociálním dopadem. In: *Ec.europa.eu* [online]. Brusel: Evropská komise, 2018 [cit. 2022-9-15]. Dostupné z: https://eures.ec.europa.eu/social-enterprise-entrepreneurship-social-impact-2018-10-18_cs.

FRANCOVÁ, Petra, FRAŇKOVÁ, Eva. *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků ČR 2022* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2022. 50 s. [cit. 2023-1-28]. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Vyhodnoceni_dotaznikoveho_setreni_2022_web.pdf.

FRAŇKOVÁ EVA. *Social Enterprises and their Ecosystems in Europe. Updated Country Report: Czech Republic* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 122 s. [cit. 2022-9-17]. Dostupné z: <https://europa.eu/!Qq64ny>.

GAZDAGOVÁ, Marie. Zdravotně postižení na trhu práce a v životě [online]. *Fórum sociální politiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2016, roč. 10, č. 3, s. 29-30 [cit. 2022-1-2]. ISSN 1802-5854. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/clanek/zdravotne-postizeni-na-trhu-prace-a-v-zivote/>.

KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ A SPOLEČENSKY ZODPOVĚDNÝCH PODNIKŮ. Návrh zákona o sociálním podnikání. In: *Komora-socialnich-podniku.cz* [online]. Brno: Komora sociálních podniků, 2014 [cit. 2022-9-2]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>.

KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ A SPOLEČENSKY ZODPOVĚDNÝCH PODNIKŮ. Osoby znevýhodněné na trhu práce. In: *Komora-socialnich-podniku.cz* [online]. Brno: Komora sociálních podniků, 2014 [cit. 2022-10-1]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>.

KURKOVÁ, Gabriela et al. *Manuál: Jak založit sociální podnik* [online]. 2. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. 23 s. [cit. 2022-9-17]. ISBN 978-80-260-7401-4. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Manual_Jak_zalozit_socialni_podnik_P3_u.pdf.

MAREŠ, Petr, SIROVÁTKA, Tomáš. Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda. In: *Sociologický časopis* [online]. 2008, 44 (2), s. 271–294 [cit. 22.1.2023]. Dostupné z: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/6112/ssoar-2008-2-mares_et_al-socialni_vyloucení_exkluze_a_socialni.pdf?sequence=1.

MERTL, Jiří, BAREŠ, Pavel. *Sociální podnikání v České republice: explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. 57 s. [cit. 2022-10-12]. ISBN 978-80-7416-347-0. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_463.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Hodnocení sociálního podnikání* [online]. Praha: Median, 2018. 101 s. [cit. 2022-2-12]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/3723788/Hodnocen%C3%AD+dopad%C5%AF+podpory+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podnik%C3%A1n%C3%AD+%E2%80%93+kvalitativn%C3%AD+%C5%A1et%C5%99en%C3%AD+p%C5%99%C3%ADnos%C5%AF+pro+c%C3%ADlovou+skupinu.pdf/63bc86cc-55d1-43eb-a65a-85eb9bfb74dc?t=1544786602780>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. 50 s. [cit. 2022-10-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. 72 s. [cit. 2022-10-12] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie sociálního začleňování 2021–2030* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [cit. 2023-19-1]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Strategie+soci%C3%A1ln%C3%ADho+za%C4%8Dle%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD+2021-2030_roz%C5%A1%C3%AD%C5%99en%C3%AD.pdf/f3290708-edac-c579-05d5-92ae8cf872c2.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sociální začleňování. In: *MPSV.cz* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-1-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zaclenovani>.

PROCHÁZKOVÁ, Irma et al. *Sociální ekonomika a sociální podnikání a jejich integrační role* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. 49 s. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/0913e2cfd408ab51/upload_s/ES_OZP_OSV_STUDIE_3_FINAL.docx&cd=2&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

SOCIAL ECONOMY EUROPE. The Social Economy Charter. In: *Social Economy Europe* [online]. 2015 [cit. 2022-9-14]. Dostupné z: <https://www.socialeconomy.eu.org/the-social-economy/the-social-economy-charter/>.

SOCIO.FACTOR. *Závěrečná evaluace aktivit se zaměřením na sociální podnikání* [online]. Praha: Socio.factor, 2022. 136 s. [cit. 2022-2-12]. Dostupné z: https://www.penizeproprahu.cz/wp-content/uploads/2022/03/Socialni-podnikani_Zaverecna-zprava-16.3.2022.pdf

SOVÍKOVÁ, Katarína. Sociálne podnikanie v kontexte sociálnej práce. In: KVAŠŇÁKOVÁ, Lenka, ed. *Zborník prác z 15. ročníka celoslovenského kola ŠVOČ*

v odbore *Sociálna práca* [online]. Prešov: Prešovská Univerzita, 2018. s. 459-487 cit. [2023-3-27]. ISBN 978-80-555-2145-9 Dostupné z: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kvasnakova3/subor/Sovikova.pdf>.

TESSEA ČR, z.s. Definice TESSEA. In: *Tessea.cz* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s., 2011 [cit. 2022-9-2]. Dostupné z: <https://www.tessea.cz/cz/socialnipodnikani/definice-tessea>.

TESSEA ČR, z.s. Principy integračního sociálního podniku. In: *Tessea.cz* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s., 2014 [cit. 2022-9-4]. Dostupné z: https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka_principu_integracni_SP_2014.pdf.

TESSEA ČR, z.s. Principy sociálního podniku. In: *Tessea.cz* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s., 2014 [cit. 2022-9-4]. Dostupné z: https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka_principu_SP_2014.pdf.

TESSEA ČR, z.s. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky (WISE). In: *Tessea.cz* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s., 2014 [cit. 2022-9-7]. Dostupné z: https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_integracni_SP_2014.pdf.

TESSEA ČR, z.s. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky (WISE). In: *Tessea.cz* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s., 2014 [cit. 2022-9-7]. Dostupné z: https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_obecne-SP_2014.pdf

TRČKA, Lukáš et al. *Sociální podnikání – teorie pro praxi* [online]. Praha: Ústav sociálních inovací, o.p.s. 2014. 96 s. [cit. 2022-9-2]. ISBN 978-80-260-7215-7. Dostupné z: http://www.socialni-inovace.cz/publikace/USI_Socialni-podnikani.pdf.

Úřad vlády ČR. *Strategický rámeček Česká republika 2030* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2017. 124 s. [cit. 2022-9-16]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/wp-content/uploads/2023/01/Strategicky%CC%81-ra%CC%81mec-C%CC%8CR-2030.pdf>.

VENCLÍK, Milan et al. *Sociální podnikání v praxi* [online]. Brno: Komora sociálních podniků a Jihomoravský kraj, 2016. 68 s. [cit. 2022-9-20]. ISBN 978-80-905683-4-1. Dostupné z: https://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2014/03/Brozura_soc_podnikani_2016_FINAL.pdf.

VLÁDA ČR. Legislativní rada vlády schválila věcný záměr zákona o sociálním podniku. In: *Vláda.cz* [online]. Praha: Vláda ČR, 2014 [cit. 2022-9-2]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/tiskove-zpravy/legislativni-rada-vlady-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-154234/>.

VYSKOČIL, Marek. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020 – Sociální politika* [online]. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova Univerzita, 2014. 40 s. [cit. 2022-9-2]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2022 [cit. 2022-9-22] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2022 [cit. 2022-10-9] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 2023-1-15] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.

Seznam příloh

Příloha A: Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky

Příloha B: Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky

Příloha C: Informovaný souhlas

Příloha D: Doslovný přepis rozhovoru s respondentem (I1)

Příloha A: Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky

Úpravy indikátorů z roku 2011 schváleny expertním výborem TESSEA 10.10.2014

Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky

Všechny indikátory mohou nabývat pouze dvou hodnot: ANO (splněno) X NE (nesplněno). Konečné posouzení, do jaké míry byl indikátor naplněn a zda ho lze uzнат jako splněný, leží v rukou a na zodpovědnosti hodnotitele/ky. Posouzení proběhne na základě alespoň jedné osobní návštěvy a rozhovoru se zástupci podniku. Stanoveno je celkem 19 indikátorů, z toho 8 povinných. Podnik musí splnit všechny povinné a celkově více než 80 %, tedy alespoň 16 indikátorů, aby se mohl kvalifikovat jako sociální podnik.

Princip/charakteristika	Indikátor	Definice/Důkaz
0. obecná definice		
a) Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit	0a1. podnik má veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech, a tyto dokumenty jsou veřejně dostupné.	Explicitní formulace veřejně prospěšného cíle v zakládacích dokumentech, případně jiných právně závazných dokumentech podniku, a zároveň zveřejnění těchto dokumentů na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě (nestačí vyvěšení v Obchodním rejstříku na www.justice.cz).
	<i>Jedná se o přihlášení se k veřejně prospěšnému cíli/cílům (může jich samozřejmě být více). O tomto veřejně prospěšném cíli by měla být informovaná i veřejnost z důvodu transparentnosti sociálního podniku.</i>	

	<p>0a2. <u>reálně se uskutečňují veřejně prospěšné aktivity, které jsou v souladu s veřejně prospěšným cílem.</u></p>	<p>Seznam aktivit v souladu s daným veřejně prospěšným cílem zveřejněný ve zprávě o činnosti.</p>
<p><i>Zde má sociální podnik možnost zveřejnit své veřejně prospěšné aktivity, které mohou, ale nemusí zahrnovat zaměstnávání znevýhodněných osob. Může být podloženo komplexnější studií hodnocení dopadů sociálního podniku.</i></p>		
	<p>0a3. některá ze zainteresovaných skupin či osob poskytla vyjádření/doklad o veřejné prospěšnosti aktivit podniku.</p>	<p>1. písemný doklad: např. čestné prohlášení, veřejné vyjádření v médiích, v hodnocení realizovaného projektu/zakázky apod., nebo 2. kontaktní údaje na dva zástupce zainteresovaných skupin či osob, které mohou poskytnout ústní referenci – tu ověřuje v případě potřeby hodnotitel/ka.</p>
<p><i>Jedná se o naplňování veřejně prospěšného cíle, které je doloženo někým zvenčí.</i></p>		
	<p>0a4. podnik má etický kodex, který je veřejně dostupný.</p>	<p>Etický kodex, který je zveřejněný na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě.</p>
<p><i>Sociální podnik dodržuje etické principy ve svém chování navenek i vůči zaměstnancům a veřejně se k nim hlásí. Jde spíše o deklaraci navenek, ne o vnitřní směrnice např. ohledně zaměstnaneckých procesů.</i></p>		

1. sociální prospěch		
a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí	1a1. podnik má specifikované cílové skupiny, na které jsou zaměřeny jeho aktivity.	Seznam cílových skupin zveřejněný ve zprávě o činnosti.
	<i>Cílovými skupinami jsou skupiny osob, na které jsou zaměřeny obecně prospěšné cíle a aktivity podniku (nemusí jít o osoby ze znevýhodněných skupin). Činnost sociálního podniku může být prospěšná zaměřením jeho služeb/výroby nebo tím, že zaměstnává osoby ze znevýhodněných skupin nebo kombinací obojího.</i>	
b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku	1b1. <u>zaměstnanci a/nebo členové jsou pravidelně a _____ systematicky informováni o chodu podniku, _____ výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů.</u>	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace, interní zpravodaje, zápisy z příslušných schůzí apod.
	<i>Jde o informování nad rámec údajů zveřejněných ve zprávě o činnosti. Tato formulace byla zvolena po velmi dlouhých debatách. Jedná se o minimalistickou verzi participace a demokratického řízení, která je prokazována vedením podniku.</i>	
	1b2. zaměstnanci a/nebo členové jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku.	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace, interní zpravodaj, zápisy z příslušných schůzí, výsledky dotazníkového šetření, příp. jiný prokazatelný způsob.
<i>Jde o sporný bod, žádoucí míru zapojení zaměstnanců a členů do rozhodování je těžké stanovit. Míra zapojení</i>		

	<p><i>může být různá, vždy se týká pouze členů a/nebo zaměstnanců, kteří jsou k participaci způsobilí vzhledem k případné míře a typu svého znevýhodnění; musí existovat prostor pro zaměstnance a/nebo členy, aby mohli na směřování podniku participovat, pokud mají zájem. Automaticky tento indikátor naplňují družstva za předpokladu, že zaměstnanci jsou členy družstva.</i></p>	
<p>2. ekonomický prospěch</p>		
<p>a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů</p>	<p>2a1. <u>více než 50 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů a informace o distribuci a využití případného zisku je veřejně dostupná.</u></p> <p><i>Po velkých diskuzích členů TESSEA bylo rozhodnuto, že menší část zisku může být rozdělována mezi společníky, manažery, členy, akcionáře nebo vlastníky, kteří většinou na začátku do rozběhu podniku investují vlastní prostředky. Jedná se o motivační prvek pro lidi z byznysu. Otázka rozdělování zisku vzbuzovala obvykle velké vášně, i když v praxi k vytváření zisku obvykle nedochází.</i></p>	<p>Účetní závěrky z posledního a předposledního účetního období, + informace o využití případného zisku (po zdanění) ve zprávě o činnosti.</p>
<p>b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli</p>	<p><u>2b1. manažerské řízení podniku je nezávislé na externím zřizovateli či vlastníkovi.</u></p> <p><i>Nezávislostí se zde míní autonomie v manažerském rozhodování a řízení. Nezávislost se posuzuje v těchto</i></p>	<p>Zakládací dokumenty a závazné vnitřní předpisy organizace. Pokud externí vlastník či zřizovatel neexistuje, podmínka je naplněna automaticky.</p>

	<p><i>oblastech: řídicí struktura, rozhodovací pravomoci, dispozice podpisovým právem a schvalovací procesy. Pokud je externím zřizovatelem obec či skupina obcí, jejich celkový vlastnický podíl v podniku musí být menší než 50 %. Sociálním podnikem tedy nemůže být přímo obec nebo příspěvková organizace. V oblasti rozhodování o strategických cílech podniku je vliv vlastníků jako jedné ze skupin zainteresovaných osob přijatelná, resp. i žádoucí. Tento bod vzbuzoval od samého začátku mezi členy TESSEA velké diskuze, protože k určité formě závislosti dochází u každého podniku a je těžké nezávislost definovat a poté ji prokázat.</i></p>	
	<p>2b2. podnik má průhledně nastavenou organizační strukturu a náplně práce, pravomoci a zodpovědnosti jednotlivých pracovníků.</p>	<p>Vnitřní předpisy dokládající strukturu organizace a přehledné nastavení rolí zaměstnanců.</p>
	<p><i>Jedná se o klasický znak dobrého řízení každého podniku.</i></p>	
<p>c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech</p>	<p>2c1. <u>tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb tvoří alespoň 30 % z celkových výnosů podniku.</u></p>	<p>Účetní závěrka podniku z posledního ukončeného období.</p>
	<p><i>Sociální podnik mívá často více zdrojové financování, ale aby se ještě jednalo o podnik, neměly by tržby z podnikání klesnout pod 30 % z celkových výnosů.</i></p>	
<p>d) Schopnost zvládat ekonomická rizika</p>	<p>2d1. <u>podnik využívá některou ze standardních metod ekonomického</u></p>	<p>Dokument s popisem ekonomických rizik a aktualizovaným krizovým plánem, jehož</p>

	<u>řízení a/nebo řízení ekonomických rizik.</u>	poslední aktualizace není starší než 2 roky.
	<i>Postačuje stručný pracovní dokument, který shrnuje strategie, které podnik v praxi využívá, např. SWOT analýzu ekonomických rizik, sledování a pravidelné vyhodnocování cash flow a aktualizovaný krizový plán.</i>	
e) Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock)	2e1. podnik má v základních dokumentech stanoveno převedení likvidačního zůstatku v případě svého zániku na jiný sociální podnik, veřejně prospěšnou organizaci nebo obec.	Zakladací dokumenty, případně jiné právně závazné dokumenty podniku.
	<i>Jedná se o jeden ze základních principů sociálních podniků v západní Evropě. Jeho cílem je umožnit veřejné správě bezúplatný převod nemovitého majetku na sociální podnik a zároveň zabránit převedení tohoto majetku do soukromých rukou v případě jeho zániku.</i>	
f) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity	2f1. podnik poskytuje stabilní nabídku zboží a/nebo služeb minimálně po dobu jednoho kalendářního roku.	Účetní závěrka, případně katalog zboží/služeb, ceník apod., ze kterých je stabilní nabídka zboží/služeb patrná.
g) Trend směrem k placené práci	2g1. podíl placených zaměstnanců vůči celkovému počtu lidí zajišťujících chod a aktivity podniku je větší než 0,1.	Doklady o pracovně-právním vztahu (pracovní smlouva, DPP, DPČ) všech placených zaměstnanců a dobrovolnické smlouvy či kvalifikovaný odhad.
3. environmentální a místní prospěch		

<p>a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky</p>	<p>3a1. podnik se orientuje na lokální potřeby na základě místního průzkumu.</p>	<p>Stručný popis 3 příkladů toho, že podnik ve své činnosti reagoval na místní potřeby.</p>
	<p><i>Potřeby místní komunity mohou být zohledněny mnoha způsoby – orientace na místní znevýhodněné skupiny, snaha zapojovat je do veřejných občanských aktivit, snaha řešit lokální problémy/nedostatky atd. Znalost místních potřeb lze doložit formálním průzkumem nebo jejich osobní znalostí. Naplňování místních potřeb lze doložit popisem dobré praxe.</i></p>	
<p>b) Využívání přednostně místních zdrojů</p>	<p>3b1. podnik přednostně využívá místní zdroje: a) zaměstnává místní obyvatele, b) nakupuje od místních dodavatelů, c) využívá místní suroviny a materiály.</p>	<p>a) Doklady o pracovně-právním vztahu a případně další dokumenty, které dokládají bydliště v okruhu 20 km od sídla podniku u min. 50 % zaměstnanců; b) účetní doklady 3 různých dodavatelů podniku, kteří mají sídlo firmy v okruhu 20 km od sídla podniku; c) 3 účetní doklady o nákupu materiálů nebo surovin, které podnik využívá a jsou českého původu. Všechny doklady ne starší než 12 měsíců. Stačí, pokud podnik splní ve dvou ze tří oblastí (zaměstnanci, dodavatelé a materiály).</p>

	<i>Tam, kde to je možné, by měl podnik využívat místní zdroje. Sociální podnik při dodržování tohoto principu musí zachovávat pravidla hospodářské soutěže a nediskriminace v pracovněprávních vztazích.</i>	
c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby	3c1. <u>podnik má formulované zásady environmentálně šetrného úřadování a provozu a naplňuje je v praxi.</u>	Vnitřní předpis definující závazky v oblasti environmentálně šetrného úřadování a provozu a zároveň doložení jejich praktické aplikace (skrze dokumenty nebo praktické ověření na místě).
	<i>Sociální podnik by se měl vědomě chovat ekologicky, a to nad rámec minimálních požadavků jako je třídění odpadu. Tento bod souvisí úzce i s ekonomičností provozu.</i>	
d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry	3d1. <u>podnik komunikuje a spolupracuje s místními aktéry.</u>	Minimálně dva doklady o spolupráci za poslední 2 roky, například smlouva o spolupráci, partnerská smlouva apod., případně stačí 2 referenční kontakty pro ověření ústní informace.
	<i>Místní aktéři jsou například orgány místní samosprávy, pracoviště ÚP ČR, školy, další organizace s podobnými veřejně prospěšnými cíli, tematické pracovní skupiny apod.</i>	

Zdroj: https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_obecne-SP_2014.pdf.

Příloha B: Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky

Úpravy indikátorů z roku 2011 schváleny expertním výborem TESSEA 10.10.2014

Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky (WISE)

Všechny indikátory mohou nabývat pouze dvou hodnot: ANO (splněno) X NE (nesplněno). Konečné posouzení, do jaké míry byl indikátor naplněn a zda ho lze uznat jako splněný, leží v rukou a na zodpovědnosti hodnotitele/ky. Posouzení proběhne na základě alespoň jedné osobní návštěvy a rozhovoru se zástupci podniku. Stanoveno je celkem 20 indikátorů, z toho 10 povinných. Podnik musí splnit všechny povinné a celkově více než 80 %, tedy alespoň 16 indikátorů, aby se mohl kvalifikovat jako integrační sociální podnik.

Princip/charakteristika	Indikátor	Definice/Důkaz
0. obecná definice		
a) Veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce formulován v základacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit	0a1. podnik má veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, který je formulován v základacích dokumentech, a tyto dokumenty jsou veřejně dostupné.	Explicitní formulace veřejně prospěšného cíle zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce v základacích dokumentech, případně jiných právně závazných dokumentech podniku, a zároveň zveřejnění těchto dokumentů na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě (nestačí vyvěšení v Obchodním rejstříku na www.justice.cz).
	<i>Jedná se o přihlášení se k veřejně prospěšnému cíli zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. O tomto veřejně</i>	

<i>prospěšném cíli by měla být informovaná i veřejnost z důvodu transparentnosti sociálního podniku.</i>	
<p><u>0a2. reálně se uskutečňují veřejně prospěšné aktivity v oblasti zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, které jsou v souladu s veřejně prospěšným cílem.</u></p>	<p>Seznam aktivit v souladu s daným veřejně prospěšným cílem zveřejněný ve zprávě o činnosti.</p>
<i>Zde má sociální podnik možnost zveřejnit i jiné veřejně prospěšné aktivity, které vykonává navíc k zaměstnávání znevýhodněných osob. Může být podloženo komplexnější studií hodnocení dopadů sociálního podniku.</i>	
<p>0a3. některá ze zainteresovaných skupin či osob poskytla vyjádření/doklad o veřejné prospěšnosti aktivit podniku v oblasti zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.</p>	<p>1. písemný doklad: např. čestné prohlášení, veřejné vyjádření v médiích, v hodnocení realizovaného projektu/zakázky apod., nebo 2. kontaktní údaje na dva zástupce zainteresovaných skupin či osob, které mohou poskytnout ústní referenci – tu ověřuje v případě potřeby hodnotitel/ka.</p>
<i>Jedná se o naplňování veřejně prospěšného cíle zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, které je doloženo někým zvenčí.</i>	

	0a4. podnik má etický kodex, který je veřejně dostupný.	Etický kodex, který je zveřejněný na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě.
<i>Sociální podnik dodržuje etické principy ve svém chování navenek i vůči zaměstnancům a veřejně se k nim hlásí. Jde spíše o deklaraci navenek, ne o vnitřní směrnice např. ohledně zaměstnaneckých procesů.</i>		
1. sociální prospěch		
a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí	1a1. <u>podíl osob ze znevýhodněných skupin (OZS) tvoří více než 30 % zaměstnanců a tyto informace jsou veřejně dostupné.</u>	Poměr zaměstnanců OZS vůči celkovému počtu zaměstnanců zveřejněný ve zprávě o činnosti. Uvádí se údaj o průměrných ročních přepočtených počtech zaměstnanců (výpočet definuje ustanovení § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb). ² Do kategorie OZS patří: lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky, případně další skupiny, které jsou definovány Ministerstvem práce

² Aktuální znění legislativy viz <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>.

		a sociálních věcí, úřady práce apod., případně pokud lze jejich znevýhodnění podložit odbornou studií.
	<p><i>Jedná se o základní charakteristiku integračního sociálního podniku. Některé typy znevýhodnění jsou časově omezené, např. dlouhodobě nezaměstnaní toto své znevýhodnění uzavřením pracovního poměru v sociálním podniku v podstatě ztrácí. V těchto případech se očekává, že délku trvání konkrétního znevýhodnění bude specifikovat Úřad práce dle svých zkušeností s umísťováním jednotlivých uchazečů z cílových skupin, případně může být určení délky znevýhodnění podloženo odbornou studií.</i></p>	
	1a2. podnik má specifikované cílové skupiny, na které jsou zaměřeny jeho aktivity.	Seznam cílových skupin zveřejněný ve zprávě o činnosti.
	1a3. <u>zaměstnancům ze znevýhodněných skupin je poskytována podpora zohledňující jejich specifické potřeby.</u>	Pracovní smlouva osoby, která podporu poskytuje včetně jejího popisu práce, případně doklad o poskytnutí služby a jejím charakteru (pokud je podpora externí).
	<p><i>Podpora je zde požadována ve smyslu personálního zabezpečení v oblasti péče o specifické potřeby zaměstnanců ze znevýhodněných skupin. U některých cílových skupin může být prokazování podpory problematické vzhledem k ochraně soukromí klientů.</i></p>	
b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku	1b1. <u>zaměstnanci a/nebo členové jsou pravidelně a systematicky</u>	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace,

	<u>informování o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů.</u>	interní zpravodaje, zápisy z příslušných schůzí apod.
	<i>Jde o informování nad rámec údajů zveřejněných ve zprávě o činnosti. Tato formulace byla zvolena po velmi dlouhých debatách. Jedná se o minimalistickou verzi participace a demokratického řízení, která je prokazována vedením podniku.</i>	
	1b2. zaměstnanci a/nebo členové jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku.	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace, interní zpravodaj, zápisy z příslušných schůzí, výsledky dotazníkového šetření, příp. jiný prokazatelný způsob.
	<i>Jde o sporný bod, žádoucí míru zapojení zaměstnanců a členů do rozhodování je těžké stanovit. Míra zapojení může být různá, vždy se týká pouze členů a/nebo zaměstnanců, kteří jsou k participaci způsobilí vzhledem k míře a typu svého znevýhodnění; musí existovat prostor pro zaměstnance a/nebo členy, aby mohli na směřování podniku participovat, pokud mají zájem. Automaticky tento indikátor naplňují družstva za předpokladu, že zaměstnanci ze znevýhodněných skupin jsou členy družstva.</i>	
c) Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců	1c1. znevýhodnění zaměstnanci jsou vzdělávání dle individuálních možností.	Přehled školení/kurzů/kvalifikací zaměstnanců ze znevýhodněných skupin a certifikáty z externích školení za posledních

		12 měsíců, nebo individuální plány rozvoje pro jednotlivé zaměstnance, případně pro jejich skupiny (např. na určité pracovní pozici).
	<i>Zahrnuje interní i externí školení, není dané, jaký počet či podíl zaměstnanců ze znevýhodněných skupin musí být proškolen. V praxi je v odůvodněných případech dostačující opětovná stejná kvalifikace či udržení pracovních návyků a dovedností – i to může být předmětem plánu osobního rozvoje.</i>	
2. ekonomický prospěch		
a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů	2a1. <u>více než 50 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů a informace o distribuci a využití případného zisku je veřejně dostupná.</u>	Účetní závěrky z posledního a předposledního účetního období, + informace o využití případného zisku (po zdanění) ve zprávě o činnosti.
	<i>Po velkých diskuzích členů TESSEA bylo rozhodnuto, že menší část zisku může být rozdělována mezi společníky, manažery, členy, akcionáře nebo vlastníky, kteří většinou na začátku do rozběhu podniku investují vlastní prostředky. Jedná se o motivační prvek pro lidi z byznysu. Otázka rozdělování zisku vzbuzovala obvykle velké vášně, i když v praxi k vytváření zisku obvykle nedochází.</i>	
b) Nezávislost (autonomie) v manažerském	2b1. <u>manažerské řízení podniku je nezávislé na</u>	Zakládací dokumenty a závazné vnitřní předpisy

rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích	<u>externím zřizovateli či vlastníkovi.</u>	organizace. Pokud externí vlastník či zřizovatel neexistuje, podmínka je naplněna automaticky.
	<i>Nezávislostí se zde míní autonomie v manažerském rozhodování a řízení. Nezávislost se posuzuje v těchto oblastech: řídicí struktura, rozhodovací pravomoci, dispozice podpisovým právem a schvalovací procesy. Pokud je externím zřizovatelem obec či skupina obcí, jejich celkový vlastnický podíl v podniku musí být menší než 50 %. Sociálním podnikem tedy nemůže být přímo obec nebo příspěvková organizace. V oblasti rozhodování o strategických cílech podniku je vliv vlastníků jako jedné ze skupin zainteresovaných osob přijatelná, resp. i žádoucí. Tento bod vzbuzoval od samého začátku mezi členy TESSEA velké diskuze, protože k určité formě závislosti dochází u každého podniku a je těžké nezávislost definovat a poté ji prokázat.</i>	
	2b2. podnik má průhledně nastavenou organizační strukturu a náplně práce, pravomoci a zodpovědnosti jednotlivých pracovníků.	Vnitřní předpisy dokládající strukturu organizace a přehledné nastavení rolí zaměstnanců.
<i>Jedná se o klasický znak dobrého řízení každého podniku.</i>		
c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech	2c1. <u>tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb tvoří alespoň 30 % z celkových výnosů podniku</u>	Účetní závěrka podniku z posledního ukončeného období.

	<i>Sociální podnik mívá často více zdrojové financování, ale aby se ještě jednalo o podnik, neměly by tržby z podnikání klesnout pod 30 % z celkových výnosů.</i>	
d) Schopnost zvládat ekonomická rizika	2d1. podnik využívá <u>některou ze standardních metod ekonomického řízení a/nebo řízení ekonomických rizik.</u>	Dokument s popisem ekonomických rizik a aktualizovaným krizovým plánem, jehož poslední aktualizace není starší než 2 roky.
	<i>Postačuje stručný pracovní dokument, který shrnuje strategie, které podnik v praxi využívá, např. SWOT analýzu ekonomických rizik, sledování a pravidelné vyhodnocování cash flow a aktualizovaný krizový plán.</i>	
e) Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock)	2e1. podnik má v základních dokumentech stanoveno převedení likvidačního zůstatku v případě svého zániku na jiný sociální podnik, veřejně prospěšnou organizaci nebo obec.	Zakládací dokumenty, případně jiné právně závazné dokumenty podniku.
	<i>Jedná se o jeden ze základních principů sociálních podniků v západní Evropě. Jeho cílem je umožnit veřejně správě bezúplatný převod nemovitého majetku na sociální podnik a zároveň zabránit převedení tohoto majetku do soukromých rukou v případě jeho zániku.</i>	
3. environmentální a místní prospěch		
a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky	3a1. podnik se orientuje na lokální potřeby na základě místního průzkumu.	Stručný popis 3 příkladů toho, že podnik ve své činnosti reagoval na místní potřeby.
	<i>Potřeby místní komunity mohou být zohledněny mnoha způsoby – orientace na místní znevýhodněné skupiny,</i>	

	<p><i>snaha zapojovat je do veřejných občanských aktivit, snaha řešit lokální problémy/nedostatky atd.</i></p> <p><i>Znalost místních potřeb lze doložit formálním průzkumem nebo jejich osobní znalostí. Naplňování místních potřeb lze doložit popisem dobré praxe.</i></p>	
b) Využívání přednostně místních zdrojů	<p>3b1. podnik přednostně využívá místní zdroje:</p> <p>a) zaměstnává místní obyvatele, b) nakupuje od místních dodavatelů, c) využívá místní suroviny a materiály.</p>	<p>a) Doklady o pracovně-právním vztahu a případně další dokumenty, které dokládají bydliště v okruhu 20 km od sídla podniku u min. 50% zaměstnanců;</p> <p>b) účetní doklady 3 různých dodavatelů podniku, kteří mají sídlo firmy v okruhu 20 km od sídla podniku;</p> <p>c) 3 účetní doklady o nákupu materiálů nebo surovin, které podnik využívá a jsou českého původu. Všechny doklady ne starší než 12 měsíců.</p> <p>Stačí, pokud podnik splní ve dvou ze tří oblastí (zaměstnanci, dodavatelé a materiály).</p>
	<p><i>Tam, kde to je možné, by měl podnik využívat místní zdroje. Sociální podnik při dodržování tohoto principu musí zachovávat pravidla hospodářské soutěže a nediskriminace v pracovněprávních vztazích.</i></p>	
c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby	<p>3c1. podnik má <u>formulované zásady environmentálně šetrného</u></p>	<p>Vnitřní předpis definující závazky v oblasti environmentálně šetrného úřadování a provozu</p>

	<p><u>úřadování a provozu a naplňuje je v praxi</u></p>	<p>a zároveň doložení jejich praktické aplikace (skrže dokumenty nebo praktické ověření na místě).</p>
	<p><i>Sociální podnik by se měl vědomě chovat ekologicky, a to nad rámec minimálních požadavků jako je třídění odpadu. Tento bod souvisí úzce i s ekonomičností provozu.</i></p>	
<p>d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry</p>	<p>3d1. <u>podnik komunikuje a spolupracuje s místními aktéry.</u></p>	<p>Minimálně dva doklady o spolupráci za poslední 2 roky, například smlouva o spolupráci, partnerská smlouva apod., případně stačí 2 referenční kontakty pro ověření ústní informace.</p>
	<p><i>Místní aktéři jsou například orgány místní samosprávy, pracoviště ÚP ČR, školy, další organizace s podobnými veřejně prospěšnými cíli, tematické pracovní skupiny apod.</i></p>	

Zdroj: https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_obecne-SP_2014.pdf.

Příloha C: Informovaný souhlas

Informovaný souhlas

Jméno a příjmení

Podle zákona č. 101/2000. Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů, uděluji svůj souhlas se zpracováním svých osobních a citlivých údajů zaznamenaných během rozhovorů na diktafon, které jsem poskytl v rámci diplomové práce Význam sociálního podnikání pro osoby znevýhodněné na trhu práce paní Bc. Janě Pokovičové. Vyhrazuji si, aby uvedený záznam byl použit výhradně pro potřeby této diplomové práce.

Souhlasím také, aby rozhovory byly součástí této diplomové práce, a to ve formě přepisu, uvedené pod anonymní zkratkou místo jména.

V..... dne.....

.....

podpis

Příloha D: Doslovný přepis rozhovoru s respondentem (I1)

V kterém sociálním podniku pracujete? *„V šicí dílně.“*

Jako pracovní pozici vykonáváte? *„Pracuji jako švadlena.“*

Jak dlouho jste zde zaměstnaná? *„14 měsíců. Po celou dobu fungování podniku.“*

Jak máte velký úvazek? *„4 hodiny denně.“*

Jaké máte vzdělání? *„Vyučila jsem se jako dámská krejčová a pak jsem si dodělala maturitu.“*

Jaké máte zdravotní znevýhodnění? Pobíráte invalidní důchod? *„Jsem duševně nemocná. Pobírám částečný invalidní důchod, invalidita II. stupně.“*

Kolik je vám let? *„54.“*

Jakou práci jste vykonávala před nástupem do sociálního podniku?

„Po maturitě jsem chvíli šila. Pak jsem přešla do Mnichova Hradiště a tam jsem dělala kontrolorku už hotových oděvů. Pak jsem se přestěhovala do Prahy. A po mateřský... To bylo pro mě nejlepší místo. Jsem dělala sekretárku primáře na JIPce v Ústřední vojenský nemocnici ve Střešovicích. A po rozvodu jsem se vrátila sem. Tady jsem pracovala chvíli v Komeční bance, a pak mi tedy zrušili místo. Takže to byl takovej velkej boj. Nejvíc jsem vlastně pracovala jako dělník. A pak jsem se po tý mojí třetí mateřský dostala na kontroling. Tam jsem vydržela asi 13 let. Já jsem tam chtěla být dál. Jenomže oni stále rušili místo. Pak jsem pracovala...dělala jsem toho pak hrozně moc. Takže já nevím – prodavačku, poštačku, všechno možný. Na dvanácky, aby se člověk uživil, protože jsem samoživitelka. Takže to prostě bylo docela složitý. A po dvou letech, když jsem byla bez práce, tak sestra narazila na inzerát na místo, kde teď pracuju.“

Jakou máte zkušenost s evidencí na Úřadu práce?

„Byla jsem na Úřadu práce. A bylo to šilený. Protože...moje nemoc, invalidita, není vidět. To je prostě psychika. Tak jsem měla pocit, že se na mě dívali skrz prsty. Ta paní si asi myslela, že nechci pracovat. Bylo to pro mě těžký. I psychicky. Ale opravdu jsem se snažila najít práci. Bohužel se mi stalo, že mi vyhrožovali, že mě vyškrtnou. To jednání a ta úzkost, že si nemůžu najít práci a že když mě vyškrtnou a budu si muset platit sama pojištění, takže to nezvládmu. A prohloubily se moje psychické problémy.“

V čem vidíte hlavní příčiny neúspěšného hledání práce (před nástupem do nynějšího zaměstnání)?

„Teď to nechci zlehčovat, ale mám pocit, že každý cizinec má dveře otevřené, ale s námi, lidmi s invalidním důchodem, se nikdo moc nezabývá. Je to těžký. A ještě na mě hleděli, jako kdybych neměla žádný omezení. Neměli pro nás žádný speciální program. Sice jsem musela doložit lékařskou zprávu, ale měla jsem pocit, že se na to nějak moc neohlíží.“

Jaké jsou podle Vás možnosti uplatnění na trhu práce pro osoby se zdravotním znevýhodněním?

„Možnosti? Strašně malé. Hrozně omezený. A mně spíš připadá, že se s těma lidma moc nepočítá. A že tak všeobecně. Spíš práce pro muže – soustružníci, elektrikáři. Ženy to mají hodně těžký. A já už těch dvanáct hodin nedám. A ne každé je na klasickou práci zdravotně přizpůsobený a nemůže dělat všechno, co se nabízí. A musím říct, že pro invalidy se toho moc nenabízí. Takže bych řekla, že je to bohužel takový minusový.“

Kde jste se o tomto sociálnímu podniku dozvěděla?

„A po dvou letech bez práce sestra narazila na inzerát na místo, kde teď pracuju. S mojí šéfkou jsem se domluvila. Přišla jsem na pohovor. Ona se ta šicí dílna právě otvírala. Ona byla strašně šťastná a řekla mi, že by mě potřebovali. A teď já, jelikož jsem nebyla zvyklá, že by mě někdo někdy potřeboval...jelikož mi z poslední práce daly výpověď pro nadbytečnost. Takže to bylo díky tomu pro mě hodně těžký. I psychicky. Tak jsem si moc nevěřila. Takže jsem potom měla radost, že jsem slyšela, že mě někdo potřebuje. Takže jsem měla radost, že se tohleto našlo. A že oni byli celý šťastný. A měla jsem nastoupit až v lednu a oni mi volali, jestli můžu nastoupit už v listopadu 2021. Takže jsem s nimi začínala úplně od otevření dílny.“

Z jakého důvodu jste si vybrala tento sociální podnik?

„Přišlo mi neskutečný, že se otvírá šicí dílna a že se shánějí lidé v invalidním důchodu. Takže jsem měla radost, že tady mě chtějí a i potřebujou, protože nemohli nikoho vhodného najít, Což jsem byla ráda, že jsem mohla zase v uvozovkách někoho zachránit. Oni zachránili mě a já je. Že to bylo takový oboustranný. Oni mě obdivovali, že do toho jdu na plno. Sice jsem vyučená krejčová, ale prakticky jsem celý život nešila.“

Ale já jsem si říkala, že musím. Protože kvůli sobě. Abych si to zkusila a řekla si: „Jó, tohleto chci!“

Jaká jste měla očekávání od zaměstnání v sociálním podniku a splnila se?

„No, já jsem se strašně bála. Jestli to vlastně zvládnu k tý svojí diagnóze. Hrozně mě to překvapilo. Strašně pozitivně. Měla jsem z toho velikou radost. Úlevu. A opravdu jsem strašně ráda a nadočekávání bych řekla. Že jsem ani nečekala, že to bude takový fajn.“

Jaké jsou výhody práce v sociálním podniku oproti předchozím zaměstnáním?

„Oni dřív, protože pracovali jako chráněná dílna, takže oni dokážou mluvit s těmi lidmi, který ...Já tedy mám invalidní důchod. Tedy na psychiku. Takže dokážou s tím člověkem hezky mluvit, komunikovat a všechno. A tahleta vstřícnost a že něco uděláte dobře, tak je tam ta pochvala. Prostě mě se tam strašně líbí. Dokonce mi minule šéfkla řekla, že jsem jejich zázrak. Prostě že byli šťastný, že nikoho nemohli najít, jelikož to tam bylo limitovaný tým invalidním důchodem. A zároveň už nejsme chráněná dílna, ale sróčko, takže se na sebe musíme vydělat. Hlavní výhoda je celkově to jednání, vystupování, přístup k práci a lidem. I pan ředitel se k nám chodí zeptat, jak se máme. A říká nám, že by chtěl, abychom se tady cítily dobře. Dříve ať už jsem byla kdekoli, tak byl na mě vyvíjen tlak. Ale někde i hroznej tlak, a to mě strašně stresovalo. A to mě dostávalo do takový...psychický křeče. A tady ne. Tady prostě řeknou: „Hele, neboj. Máme na to dostatek času. Je to propočítaný, že zvládneme. Jasně, že musíme ušít věci do určitýho termínu, ale není vyvíjen takový tlak. Tu pohodu na pracovišti беру za hodně pozitivní. A taky máme, že dvakrát do roka si můžeme vzít volno. Třeba když nám není dobře. To jsem jinde neměla. A to volno za ten rok využiju.“

Co si na nynější práci ceníte nejvíce?

„Nejvíce si cením, že je vůbec ta možnost mít práci. Od roku 2015 jsem s tím bojovala, že pro mě ta pořádná práce není. Mě to hrozně potěšilo. Už jsem nedoufala, že vůbec nějakou práci seženu. Pro mě je to velký plus. Strašně si vážím toho, že mám práci. Po tý zkušenosti si vážím všeho – práce, zdraví, rodinnýho zázemí.“

V čem vidíte nevýhody nebo limity práce v sociálním podniku?

„Za limity беру zdraví. Zvlášť tady, protože je to sedací zaměstnání. Hodně na páteř a tak. Ale zatím u mě dobrý, Dokavad' budu moci, ráda bych zde zůstala. Ale jinak

nevýhody nevidím. Nebo... což mě tady vlastně tak úplně nevadí, jsou finance. To ohodnocení. Tahle práce je podhodnocená. Oni si třeba lidé myslí, že je šití jednoduchý, ale naše práce musí být udělaná perfektně, precizně, jinak můžeme párat a ten výrobek je již znehodnocený.“

Jak konkrétně Vám zaměstnavatel pomáhá uzpůsobit pracovní prostředí vašim potřebám? (např. délkou úvazku, pracovní dobou, úpravou prostor)

„Mě to tady strašně baví. Mám super kolektiv. My jsme tady vlastně jenom čtyři. I šéfová šije. My a kolegyně šijeme jenom ty velký zakázky – povlečení, funkční oblečení pro děti, čepice z úpletu. Baví mě, že se šijí různé věci, z různých materiálů. Jinak u nás je délka úvazku daná kvůli invalidnímu důchodu. Pracuji tady na 4 hodiny. Od 8 do 12, 15. Kdybych něco potřebovala – přijít dýl, odejít dřív, tak se domluvíme. Šéfová je úplně vstřícná. Ale jinak nepotřebuji, aby se kvůli mně upravovalo pracovní prostředí. Tak to je, a tak mě to vyhovuje. Ještě vím, že kdybych potřebovala nějakou podporu, tak vím, že můžu jít za šéfkou. Ta je hodně empatická. Ale kdyby se mi psychicky třeba přitížilo, mám svého odborníka, svého psychiatra. Musím říct, že já tady to podporu mám úplně užasnou. Mám strašnou radost. Ještě jsem se s tím nesetkala. Až teď.“

Jak zde můžete uplatnit své znalosti a dovednosti?

„Právě že jsem se na starý kolena vrátila ke své profesi. K tomu, co jsem se vyučila. To mě strašně těší. Musela jsem si na spoustu věcí vzpomenout. Musela jsem se zapracovat, zrychlit tempo. Ale má radost z toho, že jsem to nezapomněla.“

Co jste se naučila nového?

„V tom šití určitě jo. Takový ty vychytávky – všívání zipů a tak. To jsem třeba neznala. Šéfka nám to nejdřív ukáže a pak si to zkusíme.“

Jakého jste se zúčastnila školení či kurzů?

„Jenom zaškolení v rámci práce. Když se učíme něco nového. Ale jinak nic speciálního ne. Vedoucí jezdí do Prahy na školení. Třeba na kurzy, jak jednat s lidmi.“

V čem se zlepšila/zhoršila vaše psychická situace?

„Strašně se mi zlepšila. Navíc já jsem maniodepresivní. To jsou strašný psychický výkyvy. Beru na to prášky a chodím pravidelně k psychiatrice. A tady jsme na sebe už pyšná. Bylo to hrozně těžký si přiznat, jaký jsem měla psychický problémy a že jsem se

začala léčit. Vyhledat tu pomoc. Mě nejvíc dostalo, když mě zrušili to místo. A mám na papíře napsaný pro nadbytečnost. Vidíte sama, že stačí slovíčko a člověk to srazí na kolena. Teď jsem na tom skvěle.“

Jak se změnila vaše finanční situace po nástupu do sociálního podniku?

„Jo, mám úžasný rodiče. A kdybych neměla zázemí v rodině a podporu v sestře, tak nevím. Teď mám 9000 invalidní důchod a tady mám baj voko taky 9000 za ty 4 hodiny. Takže mám celkově 18000 korun. Když dáte skoro půlku za výdaje za byt, tak to je fakt šílený. A do toho nepočítám jídlo, ošacení a tak dále. Pro mě to bylo velký mínus. Na kontrolingu jsem měla docela slušný peníze. A pak jako nezaměstnaná to bylo děsný. Teď už má doma jen tu nejmladší, ale předtím to bylo hodně náročný. A kdybych neměla zázemí v rodině a podporu v sestře, tak nevím. Ale nedokážu si představit, že je na to někdo sám. Ono se moc neřeší, jaký máme životní podmínky. Myslím tím invalidy. Ono se moc neřeší, jaký máme životní podmínky. Myslím tím my invalidi. Sice už to není tabu, ale nikdo moc neřeší, že se za to nedá důstojně žít.“

Jakým způsobem se nynější zaměstnání promítá do mezilidských vztahů?

„Pro mě hodně. Jak jsem říkala, když jsem neměla práci, tak jsem byla taková smutná, apatická. Když jsem neměla práci... nic se mi nechtělo. Ani jsem nikam nechodila. Ani se ségrou do kina, nebo se projít..A teď zase konečně začínám žít. Teď si můžu i popovídat při šití. Probrat život. Je to teď fajn.“

Co pozitivního, popř. negativního, přineslo zaměstnání v sociálním podniku do vašeho života?

„Do života mně to přineslo strašně moc. Že se můžu zase svobodně nadechnout a říct si: „Jo, je to dobrý! Nejseš na nic!“ Ta práce je strašně důležitá. Protože ty dva roky doma, to bylo šílený. Teď jsem strašně ráda, že nejsem doma, že se neužívám. Jsem hrozně spokojená. Znáte to? Když nemáte práci, nemáte finance. Když mám práci, mám finance. Když mám finance, tak můžu dětem dopřát. Negativně? Jen ty finance. Ty jsou podhodnoceny. Ale já jsem ráda i za to, co mám.“