



Sociální podnik Slunečnice

Bakalářská práce

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

Podniková ekonomika

Autor práce:

Jindřich Švihnos

Vedoucí práce:

Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.

Katedra podnikové ekonomiky a managementu





Zadání bakalářské práce

Sociální podnik Slunečnice

Jméno a příjmení: **Jindřich Švihnos**
Osobní číslo: E18000198
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika
Zadávací katedra: Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Akademický rok: **2020/2021**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných otázek.
2. Literární rešerše.
3. Charakteristika vybraného podniku.
4. Podnikatelské záměry vybraného podniku.
5. Návrh a doporučení vybranému podniku v oblasti podnikání.
6. Formulace závěru a ověření výzkumných předpokladů.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- BEDNÁRIKOVÁ, Daniela, 2012. *Příklady dobré praxe: sociální podnikání v České republice i v zahraničí*. Praha: P3 – People, Planet, Profit t, o.p.s. Str. 34-35 ISBN 978-80-260-4043-9.
- BRIDGE, Simon, Brendan MURTAGH a Ken O'NEILL, 2014. *Understanding the social economy and the third sector*. 2nd edition. New York: Palgrave Macmillan, xiii, 287 pages. ISBN 978-113-7005-434.
- DOHNALOVÁ, Marie, 2012. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-269-3.
- KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ, 2012. *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 – People, Planet, Profit. ISBN 978-80-260-4042-2.
- PROQUEST. 2020. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. Dostupné z: <https://knihovna.tul.cz/>
- SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava. 2010. *Sociální podnikání*. V Liberci: Technická univerzita. ISBN 978-80-7372-683-6.

Konzultant: Šárka Zimová Dostálová (ředitelka organizace Slunečnice)

Vedoucí práce:

Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání práce:

1. listopadu 2020

Předpokládaný termín odevzdání:

31. srpna 2022

Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
děkan

L.S.

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 1. listopadu 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědom toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědom následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

3. května 2021

Jindřich Švihnos

Anotace

Bakalářská práce se zabývá tématem sociální firmy – právní formou podniku orientovanou na zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. V teoretické části práce je popsáno, co je to sociální podnik, z čeho vychází, v jaké právní formě podniky dnes vystupují a které druhy handicapovaných osob podniky zaměstnávají. Praktická část práce se věnuje případové studii, která zkoumá, jak moc se reálný provoz konkrétního sociálního podniku shoduje s teorií, resp. se standardy sociálního podniku. V závěru práce jsou uvedeny výsledky výzkumu a také přínosy, které tato práce měla pro samotný zkoumaný podnik.

Klíčová slova

sociální ekonomika, sociální podnikání, subjekt sociální ekonomiky, standardy sociálního podniku, handicapovaní lidé

Annotation

The bachelor thesis deals with the topic of a social company - company focused on the employment of disadvantaged people in the labor market. The theoretical part of the thesis describes what a social enterprise is, what it is based on, in what legal form companies operate today and which types of disabled people are employed by these companies. The practical part of the work is devoted to a case study, which examines how much the real operation of a particular social enterprise coincides with the theory, respectively with social enterprise standards. At the end of the thesis, there are the results of the research presented, as well as the benefits that this work had for the researched company itself.

Keywords

social economy, social enterprise, subject of the social economy, standards of social enterprise, handicapped people

Obsah

Seznam zkratk	9
Seznam tabulek	10
Úvod	11
1 Sociální ekonomika	13
1.1 Definice sociální ekonomiky	13
1.2 Historie sociální ekonomiky	15
1.3 Přístupy k sociální ekonomice	15
1.3.1 Právně-institucionální přístup.....	16
1.3.2 Normativní přístup.....	16
2 Sociální podnikání	17
2.1 Charakteristika sociálního podnikání.....	17
2.2 Právní formy sociálního podnikání.....	17
2.2.1 Obecně prospěšná společnost.....	17
2.2.2 Spolek.....	18
2.2.3 Církevní právnické osoby.....	18
2.2.4 Družstvo	18
2.2.5 Osoby samostatně výdělečně činné	18
2.2.6 Společnost s ručením omezeným	19
2.2.7 Akciová společnost.....	19
2.3 Standardy sociální firmy	19
3 Lidské zdroje	30
3.1 Znevýhodněné skupiny obyvatel	30
3.1.1 Osoby se zdravotním postižením.....	30
3.1.2 Uživatelé návykových látek.....	31

3.1.3	Osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.....	31
3.1.4	Lidé s nízkým vzděláním.....	32
3.1.5	Další skupiny	32
4	Závěrečné shrnutí.....	33
5	Praktická část.....	34
5.1	Výzkumný problém a cíl výzkumu.....	34
5.2	Výzkumná strategie a výzkumná otázka	34
5.3	Výzkumné metody a výzkumný vzorek	34
5.4	Případová studie.....	35
5.4.1	Naplnění standardů sociálního podniku	36
5.4.2	Výzkumná zjištění	50
5.4.3	Přínos výzkumu pro zkoumaný sociální podnik	51
	Závěr.....	52
	Literatura	54
	Internetové zdroje	55
	Ostatní.....	55

Seznam zkratek

a.s.	akciová společnost
ČR –	Česká republika
DC	Děčín
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
o.p.s.	obecně prospěšná společnost
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírky
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
TESSEA	Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky
UK	United Kingdom (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)
z.s.	zapsaný spolek
z.ú.	zapsaný ústav

Seznam tabulek

Tabulka 1: Standard 1.....	37
Tabulka 2: Standard 2.....	38
Tabulka 3: Standard 3.....	39
Tabulka 4: Standard 4.....	40
Tabulka 5: Standard 5.....	41
Tabulka 6: Standard 6.....	42
Tabulka 7: Standard 7.....	43
Tabulka 8: Standard 8.....	44
Tabulka 9: Standard 9.....	45
Tabulka 10: Standard 10.....	46
Tabulka 11: Standard 11.....	48
Tabulka 12: Standard 12.....	48
Tabulka 13: Standard 13.....	49
Tabulka 14: Vyhodnocení standardů.....	50

Úvod

Za téma své bakalářské práce autor zvolil *Sociální podnik Slunečnice*. Cílem práce je seznámení s fungováním sociálního podniku a prostřednictvím výzkumného šetření ověřit tuto teorii v praxi u vybraného podniku. Bakalářskou prací by autor rád přispěl k informovanosti o sociálním podnikání.

Zajímavým zjištěním autora práce bylo, že lidé z jeho okolí si mnohdy pod pojmem sociální podnikání neumějí nic představit. Tento pojem pro autora nebyl neznámý, ale do nedávna si neuvědomoval jeho celou šíři. Měl povědomí o existenci organizace Slunečnice v Děčíně, v jeho rodném městě, která pracuje s mentálně postiženými lidmi a s jejich pomocí provozuje místní palačinkárnu, ale autorovi nebylo známo přesné fungování tohoto podniku.

Dalším podnětem ke zvolení tohoto tématu je fakt, že se autor přes 14 let věnuje skautingu. Tato organizace vychovává děti již od útlého věku k lásce k bližním a k vzájemné pomoci. Ve skautském oddíle jsou děti z rodin různých sociálních vrstev. Své místo zde najdou i děti, které trpí nějakým lehčím fyzickým či mentálním postižením. Rozdíly mezi jednotlivci nejsou ve skautu překážkou, všichni jsou si rovni. Skautem autor prošel jako malé dítě a následně také jako vedoucí. Poté člověk vidí spoustu věcí z jiného úhlu, nabývá exponenciálně vyšší odpovědnosti a také se stává jakýmsi vychovatelem právě všech výše zmíněných typů dětí.

Posledním neplánovaným faktorem, který autora ke zvolenému tématu přivedl, byla první vlna nemoci COVID-19, kdy jako dobrovolník pomáhal výše zmíněné děčínské organizaci a mohl tak nahlédnout do struktury tohoto spolku. Navázal zde také kontakty s vedením organizace.

V teoretické části práce se autor věnuje definicím a charakteristikám jednotlivých pojmů týkajících se sociálního podnikání. Dále se zaměřuje na historii sociálního podnikání a jeho vývoji a popisuje příklady sociálních podniků vybraných zemí v zahraničí. Druhá kapitola se zabývá důkladnější charakteristikou sociálního podniku, jeho právními formami a standardy. Další kapitola bude věnována lidským zdrojům sociálních podniků, vymezení skupin handicapovaných lidí, které sociální podniky zaměstnávají.

V praktické části práce bude popsán podnik s názvem Sociální firma Slunečnice, s.r.o. Autor se zde věnuje zaměstnaným skupinám osob, náplni práce zaměstnanců a managementu podniku.

Tomuto tématu se v České republice věnují Jaroslava Syrovátková, Marie Dohnalová, Magdalena Hunčová, Petra Francová, Ladislav Průša a další. Zahraničním autorem je například Simon Bridge. Mimo jiné v Česku působí nestátní neziskové organizace TESSEA ČR, z.s., či Fokus Praha, z.ú., které mají za cíl rozvíjet a podporovat sociální podnikání v ČR.

1 Sociální ekonomika

V dnešní době se pojem sociální ekonomika či sociální podnikání mnohem častěji než dříve objevuje v diskuzích v souvislosti s rozvojem Evropy, Evropské unie, poklesu tempa růstu evropských ekonomik a především v souvislosti s problémy, které běžná ekonomika přináší. Mezi tyto problémy by se daly zařadit nezaměstnanost, sociální vyloučení určitých skupin a krize komunit.

Myšlenka sociální ekonomiky je založena na nových a moderních přístupech k řešení problémů s integrací sociálně vyloučených osob, osob tímto ohrožených, dále na rozvoji místních zdrojů a ekonomiky apod. Předpokládá se, že stát již nemůže plnou měrou zabezpečovat veškeré sociální a finanční potřeby všech osob ve státě. (Syrůvková 2010, s. 5)

1.1 Definice sociální ekonomiky

Nejprve je třeba definovat několik základních pojmů. Sousedství sociální ekonomie popsal v roce 2002 Bruno Roelants následovně: „*Nikdo přesně neví, co to je, ale všichni vědí, že to existuje.*“ (Roelants 2002 In Syrůvková 2010, s. 15) Od té doby se již ale podařilo koncept a myšlenku lépe definovat.

V nedávné době se v České republice, ale i jiných státech, poměrně intenzivně debatovalo o tom, co je sociální ekonomika, které subjekty se dají označit jako subjekty sociální ekonomiky a které naopak ne. Tato diskuze položila roku 2007 základní kameny expertní skupině pro sociálně ekonomické aktivity (NESEA). V roce 2009 byla NESEA nahrazena tematickou sítí pro rozvoj sociální ekonomiky (TESSEA)¹.

TESSEA charakterizovala sociální ekonomiku následovně: „*Jedná se o souhrn aktivit*

¹„TESSEA ČR, z.s. (ve zkratce „TESSEA“) je nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je přispívat k rozvoji sociálního podnikání v ČR, s vazbou na činnost v regionech. TESSEA zastřešuje sociální podniky z celé ČR, propojuje je, podporuje jejich zájmy a prezentuje je navenek. Současně jim a všem dalším zájemcům o téma podává aktuální informace o sociálním podnikání nejen v ČR, ale i jinde ve světě.“ (Tessea 2021)

uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.“ (MPSV 2021a)

Pro porovnání se zde představí ještě definice organizace Fokus Labe. Fokus Labe, z.ú. je nestátní nezisková organizace, člen mateřské organizace Fokus ČR, která pomáhá duševně nemocným lidem. Nabízí jim komplexní komunitní péči a vytváří pracovní místa. Dle Fokusu jde v sociální ekonomice o poskytování sociálních služeb a nabízení pracovních míst na regionální úrovni lidem, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením na trhu práce. Mimo jiné se v sociální ekonomice při práci využívají místní zdroje, ať už finanční, materiální či lidské. Myšlenka sociální ekonomiky je založena na předpokladu, že stát není schopen zabezpečit obyvatelům jejich sociální potřeby a finančně je zabezpečit v plné míře.

Pro subjekty sociální ekonomie se vytvořila společná charakteristika:

„Je pro ně charakteristické akcentování sociálních cílů, důraz na prvky podnikání, avšak nikoli potřeba maximálního obrátu a zisku. Jejich základními hodnotami jsou: solidarita, sociální soudružnost, sociální zodpovědnost, demokratické řízení, participace občanů a autonomie. Jsou kombinací podnikatelského zaujetí a ohledů k veřejnému zájmu (public interest).“ (Členové týmu projektu Fokus Praha, o.s. In Zalabáková 2016, s. 13)

Zmíněný Fokus Labe se sám inspiroval systémem sociálního podnikání Velké Británie. Zde funguje například organizace Social Enterprise UK, která se věnuje propojování sociálních firem nebo šíření povědomí o tomto druhu podnikání. Jednou z jejich definicí je: *„A social enterprise is a business that trades to tackle social problems, improve communities, people's life chances, or the environment.*“ Volným překladem to znamená, že sociální firma obchoduje proto, aby řešila sociální problémy, podporovala komunity, lidské životní šance nebo životní prostředí. (Social enterprise UK 2012)

Definice, ačkoliv jsou z různých zdrojů, si jsou podobné. Proto se dají považovat za správné a použitelné. Na základě předložených zdrojů lze tedy sociální ekonomiku vymezit jako takový třetí sektor mezi soukromým a veřejným. Cíle podnikání sociálních podniků se liší od komerčních firem. Tento sektor upřednostňuje sociální a ekonomický zájem před maximalizací zisku. Sociální podniky mají pomáhat řešit určité sociální problémy v lokalitě,

kde se nachází, a poskytovat zde pracovní příležitosti pro lidi sociálně a zdravotně handicapované.

1.2 Historie sociální ekonomiky

Jako první použil pojem *sociální ekonomika* Francouz Charles Dunoyer v 19. století a popsal jej ve svém díle *Nová pojednání o sociální ekonomice*. V té době byl tento pojem ale příliš široký a dala by se do něj zařadit jakákoliv ekonomická aktivita se sociálním charakterem. (Dohnalová, Průša 2011)

Hledat konkrétní počátky sociálního podnikání je obtížné. Za předchůdce sociálních podniků by se dala považovat družstva, která vznikala za průmyslové revoluce. Jejich cílem byla vzájemná pomoc lidí při těžších časech krize či společenského tlaku. Mnoho lidí v té době pracovalo přímo pro družstva, čímž se stávala konkurencí soukromému sektoru.

Koncem 20. století se začaly utvářet principy moderního pojetí sociální ekonomiky. V roce 1980 byla ve Francii podepsána Charta sociální ekonomiky. Byla vytvořena Národní radou pro vzájemné vztahy mezi společnostmi, družstvy a asociacemi. Sociální ekonomika zde byla definována jako demokratické organizace mimo veřejný sektor, jež sloužily ke zlepšení služeb zaměstnanců i společnosti. Charta je postavena na spojení odkazu evropské solidarity, podnikatelského ducha a začlenění sociálních problémů do ekonomiky. (Dohnalová 2009)

Francie se tak stala první zemí, která do své legislativy zařadila pojem sociální podnikání.

Itálie následovala Francii o rok později. V průběhu trvání Evropské unie se pojem šířil do dalších států. Nyní se sociální ekonomikou zabývají ve všech státech Evropské unie.

Z osobností, které by se daly zařadit mezi první zakladatele sociálních podniků v Čechách, patří například František Cyril Kampelík, jenž zakládal venkovské záložny tzv. kampeličky. Dalšími byli František Ladislav Chleborád či Karel Engliš. Zakládání nadací, občanských či církevních sdružení podporoval sám T. G. Masaryk. (Dohnalová 2012, s. 62–63)

1.3 Přístupy k sociální ekonomice

V odborné literatuře je na sociální ekonomiku nahlíženo dvěma přístupy:

- právně-institucionální přístup,
- normativní přístup.

Níže budou oba dva přístupy blíže popsány.

1.3.1 Právně-institucionální přístup

Právně-institucionální přístup se zakládá na právních či institucionálních formách, v rámci kterých jsou subjekty sociální ekonomiky vedeny. Mezi hlavní typy subjektů sociální ekonomiky potom patří družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace, nadace a sociální podniky. (Dohnalová, Průša 2011, s. 27)

1.3.2 Normativní přístup

Tento přístup již nenahlíží na právní formy subjektů, ale na souhrn jejich společných principů. Po zhodnocení principů, můžeme sociální ekonomiku považovat za:

- Privátní samostatnou, není závislá na státu.
- Demokratickou, založenou na principu „jeden člen = jeden hlas“.
- Otevřenou, noví zájemci jsou vítáni.
- Dobrovolnou, příchod i odchod je dobrovolný.
- Solidárně a sociálně orientovanou.
- Fixovanou na určité místo/region.
- Nezaměřenou na zisk.
- Mající různé formy subjektů jejich aktivit.
- Vícezdrojově financovanou (vlastní zisk z prodeje zboží a služeb, dary, dotace, příspěvky) (Hunčová 2007, s. 27).

2 Sociální podnikání

Tato kapitola podrobněji vymezuje sociální podnikání – jaké formy podniků se na dnešním pracovním trhu nachází, a dále budou uvedeny standardy, které byly pro sociální podniky vytvořeny.

2.1 Charakteristika sociálního podnikání

Sociálním podnikáním se označují aktivity, které prospívají společnosti či životnímu prostředí. Toto podnikání zastává důležitou roli v místním rozvoji a obvykle vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, kulturním či sociálním handicapem. Zisky z podnikání jsou z velké části použity na další rozvoj a financování aktivit podniku. Sociální podnik má tedy za cíl, jak zisk, tak veřejný prospěch. (MPSV 2021a)

2.2 Právní formy sociálního podnikání

Sociální podniky mohou být v České republice zakládány jako nevládní neziskové organizace, nebo na komunitním či komerčním principu.

Dříve jsme na trhu mohli narazit na podnik ve formě obecně prospěšné společnosti. Taková forma se však v roce 2014 zrušila. Aktuálně se v ČR podniky zakládají jako spolky, nadace, nadační fondy, církevní právnické osoby, společnosti s ručením omezeným, osoby samostatně výdělečně činné, akciové společnosti a družstva.

2.2.1 Obecně prospěšná společnost

Činnost obecně prospěšných společností byla upravena zákonem o obecně prospěšných společnostech č. 248/1995 Sb., který byl však k 1. lednu 2014 zrušen novým občanským zákoníkem. O.p.s. je právnickou osobou, kterou zakládá buď fyzická či jiná právnická osoba.

Je jednou z právních forem nestátních neziskových organizací v ČR. Společnost se zabývá poskytováním obecně prospěšných služeb s rovnými podmínkami. Zisk se nedělí mezi zakladatele, ale reinvestuje se ve prospěch účelu vzniku podniku. Společnosti dále mohou provozovat doplňkové činnosti, například volnočasové aktivity, vzdělávání, nebo v oblasti komunitního plánování a zdravotnictví.

2.2.2 Spolek

Spolek je zvláštní formou právnické osoby, dříve označován jako občanské sdružení. Je určený k samosprávnému a dobrovolnému sdružení osob se společnými zájmy. Od roku 2014 je upraven v občanském zákoníku (§214 až §302). Založit jej musí alespoň 3 osoby. Účelem spolku jsou vzájemně prospěšné cíle zaměřené jen na členy spolku (sportovní kluby, skauti, myslivecké spolky...) nebo cíle prospěšné pro veřejnost (sociální služby, vzdělávací centra...) či cíle smíšené. Spolek může sám podnikat, ale nesmí to být jeho hlavní náplň a zisk musí být použit na vlastní účely spolku. Členem spolku se může stát právnická i fyzická osoba. Je zapsán ve spolkovém rejstříku.

2.2.3 Církevní právnické osoby

Legislativa České republiky upravuje fungování církví a evidovaných právnických osob v zákoně č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů. Církev je tedy evidovanou právnickou osobou a jedná se o účelové zařízení církve. Hlavním posláním je poskytování obecně prospěšných služeb pro všechny, za stejných podmínek. Církve mohou podnikat, ale opět pouze formou doplňkové činnosti.

2.2.4 Družstvo

V zákoně o obchodních korporacích lze družstvo najít v Hlavě VI. § 552 až § 773. Družstvo se vyznačuje dobrovolným členstvím a rovností všech členů. Počet členů není omezen. Účelem družstva je podnikání nebo plnění sociálních, hospodářských či jiných potřeb členů.

2.2.5 Osoby samostatně výdělečně činné

Tento termín je nejednou zmíněn v české legislativě a to v několika zákonech, například – zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Je to fyzická osoba, která má příjmy z podnikání nebo samostatně výdělečné činnosti (zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání) a podniká pod svým jménem, na vlastní zodpovědnost a ručí celým svým majetkem. OSVČ bývají často řemeslníci, umělci, soudní znalci či zemědělci.

2.2.6 Společnost s ručením omezeným

V dnešní době se jedná o nejpoužívanější formu obchodní společnosti v ČR. Nejvíce tuto formu využívají malí a střední podnikatelé. Patří mezi kapitálové společnosti. Typickými znaky jsou účast společníků poskytnutím kapitálu, oddělení majetku společníků od majetku společnosti a nízké riziko ručení za závazky společnosti. Společnost může založit jeden či více společníků. Zakladatelé mohou být fyzické i právnické osoby. Minimální vklad při zakládání společnosti je 1 Kč. Společnost je založena v momentě, kdy se společníci shodnou na znění společenské smlouvy a společně ji u notáře podepíší. Vznik firmy se datuje od zapsání do obchodního rejstříku. Vklad může mít formu peněžitou ale i nepeněžitou (akcie, nemovitost, dopravní prostředek...). Nepeněžitý vklad je oceňován soudním znalcem. V případě porušení závazku ručí společnost celým svým majetkem. Ručení vlastním majetkem společníků zaniká po splacení všech vkladů a po zápise do obchodního rejstříku o této skutečnosti. Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada: Mezi další orgány patří dozorčí rada a jednatelé. Mezi orgány společnosti patří valná hromada, dozorčí rada a jednatelé. (Syrůvková 2010, s. 50)

2.2.7 Akciová společnost

Akciová společnost je uzákoněna zákonem o obchodních korporacích, konkrétně v Hlavě V. § 243 až § 551. Jedná se o druh korporace, která je zakládána minimálně dvěma fyzickými osobami či jednou právnickou. Její minimální základní kapitál činí 2 000 000 Kč a ten se rozděluje na obchodovatelné akcie. Vlastníci akcií nabývají práva spolupodílet se na řízení společnosti, práva na podíl ze zisku, hlasovacího práva a dalších práv a povinností. Hodnota akcií se vlivem nabídky a poptávky při obchodování na burze mění. Nejvyšším orgánem je valná hromada, která rozhoduje o změnách stanov, volí orgány společnosti, rozhoduje o rozdělení zisku apod. Společnost za své závazky ručí svým majetkem, akcionáři však nikoli. (Syrůvková 2010, s. 52)

2.3 Standardy sociální firmy

V dnešní době se lze setkat s mnoha formami organizací, které pomáhají znevýhodněným osobám. Za účelem odlišení sociálního podniku a jiných organizací, vznikly určité standardy, které mají pomoci lépe definovat a vysvětlit pojem *sociální podnikání*.

Standardy vznikly ve spolupráci Fokus Praha a SANANIM v rámci projektu Rozvoj sociální firmy. (Fokus Praha 2007)

Standardy udávají hlavní hodnoty, ke kterým se sociální podniky hlásí, a také poskytují jistou transparentnost podniku ve vztahu k zákazníkům, zaměstnancům, státu, investorům a dalším zainteresovaným stranám. Standardy platí závazně pro všechny členy organizace. V případě nutnosti je možné standardy změnit, ale jen za souhlasu valné hromady.

Standardy jsou založené na třech základních pilířích. Dále budou blíže popsány. (Syrovátková 2010) Standardy podniku jako takové jsou rozděleny do úvodní definice poslání této firmy a dále do tří základních pilířů, jimiž jsou podnikání, zaměstnávání a podpora. Každý z pilířů zaštiťuje určitý počet konkrétních standardů. Tyto standardy jsou rozvedeny v několika bodech označených také jako kritéria. Celkově se jedná o poměrně detailní charakteristiku podniku.

Standard 1 – Poslání sociální firmy

„Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy.“

Sociální firma stejně jako jiné podniky má své poslání, jehož náplní by měl být nejen zisk, ale i poskytování pracovních míst a podpory pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Dále následují konkrétní kritéria tohoto standardu, rozpracovaná do 4 bodů:

- 1. Sociální firma má písemně deklarované poslání a zveřejňuje ho.*
- 2. Poslání je v souladu s definicí sociální firmy.*
- 3. Sociální firma má vnitřní postupy a systém řízení, které umožňují plnit poslání.*
- 4. Existuje způsob hodnocení plnění poslání a na základě výsledků tohoto hodnocení existují přijatá opatření změny.*

Pilíř 1 – Podnikání

Standard 2 – Podnikání

„Sociální firma podniká a je schopna obstát na běžném trhu. Podnikání sociální firmy je etické a v souladu s platnými právními předpisy.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

- 1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, který je alespoň 2x ročně vyhodnocován. Součástí podnikatelského plánu je marketingový plán, strategie řízení ekonomických rizik firmy a postup, jakým budou zaměstnanci o případné krizové situaci a jejím řešení informováni.*
- 2. Sociální firma má oprávnění podnikat.*
- 3. Sociální firma má zpracovaný soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi.*

Tento standard podniku udává povinnost podnikat dle platných zákonů státu, včetně dokládání všech dokumentů, stejně, jako je to u ostatních podniků na trhu. Podnik musí mít zpracovaný podnikatelský záměr se všemi jeho náležitostmi. Třetí kritérium hovoří o zavedení jisté firemní kultury a o jejím dodržování zaměstnanci.

Standard 3 – Financování

„Sociální firma má minimálně 50 % příjmů zajištěno z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb. Ekonomickým cílem je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektována obchodními partnery a bankami.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

- 1. Sociální firma naplňuje stanovené procento příjmů z vlastní produkce. Případné další zdroje financování (dary, dobrovolnická práce, dotace a granty z prostředků veřejných rozpočtů na provoz) jsou doplněním příjmů, které vyrovnává znevýhodnění firmy vyplývající ze zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.*

2. *Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti, a to i formou investic do rozvoje firmy.*
3. *Má zpracovaný krizový plán pro případ platební neschopnosti.*

Tento standard pojednává o schopnosti podniku sebefinancovat. Firmě by mělo jít stejně jako jiné firmě o zisk, s tím, že část prostředků může získávat prostřednictvím grantů, dotací, darů apod. Sociální podnik by se měl snažit držet krok s ostatními firmami a zůstat konkurenceschopný. Mimo jiné, podnik musí mít zpracovaný plán, když se dostane do situace, ve které nebude schopen splácet své závazky.

Standard 4 – Provoz sociální firmy

„Provoz sociální firmy je bezpečný. Zohledňuje specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců. Pro tento účel má zpracované provozní postupy, včetně řešení nouzových a havarijních situací. Tyto postupy jsou všem zaměstnancům srozumitelné a dostupné.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 4 bodů:

1. *Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.*
2. *Sociální firma má vytipována možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.*
3. *Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy; postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.*
4. *Každý zaměstnanec je proškolen v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.*

I když by se měl sociální podnik v něčem chovat jako klasická firma, kterou můžeme na trhu potkat, musí se zde počítat s jistými odlišnostmi. A to ohledně zaměstnanců, kteří mohou být zdravotně handicapovaní. Proto je potřeba mít v tomto podniku jistá pravidla a plány při práci s těmito zaměstnanci. Pracovníci musí být důkladně proškoleni ohledně postupů práce a také ohledně nebezpečných či krizových situací, které mohou nastat.

Standard 5 – Informovanost a prezentace

„Sociální firma otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace sociální firmy nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 2 bodů:

- 1. Prezentace sociální firmy je veřejně dostupná; obsahuje základní informace o firmě, produktech či službách, které nabízí, pracovních podmínkách, možnostech zaměstnání, adresu a kontakty.*
- 2. Prezentace sociální firmy není primárně postavena na tématu znevýhodnění zaměstnanců.*

Tento standard apeluje na určitou míru transparentnosti sociálního podniku. Informace podávané veřejnosti mohou být pro podnik přínosné, neboť na jejich základě mohou oslovit potenciální zaměstnance, dodavatele, odběratele a další subjekty. Čeho by se měly sociální firmy vyvarovat je zakládání prezentace firmy na znevýhodnění zaměstnanců. Je možné tímto cílit na lidské city a snažit se takto lidi ovlivňovat. To by totiž mohlo vést k jisté míře stigmatizace.

Pilíř 2 – Zaměstnávání

Standard 6 – Znevýhodnění zaměstnanci

„Sociální firma zaměstnává minimálně 25 % znevýhodněných na trhu práce v přepočtu na plné úvazky, maximálně však 55 %. Sociální firma zaměstnává ty znevýhodněné, kteří potřebují delší dobu adaptace při nástupu do zaměstnání a dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu nutnou pro jeho udržení.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

- 1. Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce.*

2. *Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.*
3. *Sociální firma má stanovená kritéria a způsoby výběru zaměstnance.*

Jak už bylo zmíněno výše, zaměstnance sociálního podniku tvoří z minimálně 25 % a maximálně z 55 % znevýhodněné osoby. Horní hranice počtu (poměru) znevýhodněných zaměstnanců stanovil Fokus Praha. Omezení počtu znevýhodněných osob je odůvodněno jedním z poslání sociálního podniku, v rámci něhož se znevýhodněné osoby lépe začlení. Teoreticky by k tomu nemohlo docházet, pokud by v extrémním případě byli všichni zaměstnanci znevýhodnění. Mimo jiné se však zaměstnanci nestýkají jen mezi sebou, ale také se zákazníky či dodavateli. V některých podnicích nejsou tyto limity přesně dodržovány. To však nemusí být příliš velký problém. Navíc, tyto standardy nejsou závazné, spíše jsou takovým návodem.

Standard 7 – Pracovní smlouvy a mzdy

„Všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se sociální firmou a jsou za svoji práci finančně ohodnoceni.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

1. *Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu.*
2. *Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu.*
3. *Sociální firma má vypracovaný přehledný mzdový předpis (základní mzda, pohyblivé složky, zaměstnanecké výhody).*

V sociálním podniku jsou všichni pracovníci v řádném pracovněprávním vztahu stvrzeném písemnou smlouvou či dohodou. Stejně jako v jiných firmách je vyhotovena mzdová a personální dokumentace. Dále standardy udávají, aby pracovníci dostávali mzdu, která odpovídá jejich pracovní pozici a hodnotě odvedené v daném regionu. Na základě tohoto standardu by měl tedy znevýhodněný zaměstnanec dostávat mzdu, která mu náleží.

Standard 8 – Etické principy a vnitřní komunikace

„Sociální firma má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbá na informovanost svých zaměstnanců.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 4 bodů:

- 1. Etické principy sociální firmy zahrnují zejména respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity. Tyto principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace.*
- 2. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy.*
- 3. Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací.*
- 4. Sociální firma pravidelně informuje zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.*

V dnešní době se může člověk pravděpodobně u všech firem setkat s etickým kodexem, který si firmy samy vytváří. Ne vždy se však na tyto etické principy myslí. Bude to tím, že hladina etiky je dána společenskou nepsanou úmluvou. Poté je složité určit, co je etické a co již ne. U sociální firmy však obecně pozorujeme principy solidarity, rovnosti či vzájemné pomoci. Standardy dále doporučují nastavit v podniku systém komunikace, aby všichni zaměstnanci a nadřízení byli o všem řádně informováni a mohli tak vykonávat svou práci kvalitně a firmu dále rozvíjet.

Standard 9 – Organizační struktura

„Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 5 bodů:

- 1. Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědností, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti.*

2. *Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti.*
3. *Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici.*
4. *Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici.*
5. *Systém řízení zohledňuje rozlišnosti ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců.*

Dále se i v sociálním podniku musí řešit organizace práce. V podnicích tak vzniká jistá organizační struktura. Díky ní každý zaměstnanec zná své místo a funkci. Sociální firmy bývají menší subjekty a tak lze očekávat, že se u nich bude držet jednoduchá liniová organizační struktura. Každá pozice ve struktuře má konkrétně definovanou náplň práce s ohledem na jejich zdravotní či jiný handicap. Takováto jednoduchá struktura má další výhodu v tom, že se dá jednoduše upravit na základě potřeb zaměstnanců. Na rozdíl od klasické firmy, kde se zaměstnanci musí přizpůsobit pracovní pozici, kterou chtějí obsadit, v sociálním podniku se k tomuto přistupuje spíše opačně. Zde se firma snaží přizpůsobit zaměstnanci, aby pro něho pozice byla v rámci možností co nejvíce vyhovující. Tato myšlenka bude rozvinuta následujícím standardem.

Pilíř 3 – Podpora

Standard 10 – Adaptace

„Sociální firma zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

1. *Existuje a je používán systém zaškolování a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti.*

2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.
3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.

Stejně tak jako u jakékoli běžné firmy, i v sociálních podnicích se musí noví zaměstnanci adaptovat. Zde to však může být složitější. Nově zaměstnaný člověk se musí seznámit s kolegy, s prostředím pracoviště, s pravidly, bezpečnostními opatřeními či s firemní kulturou. V sociálních podnicích to může být ještě náročnější z logických důvodů. Když poměrně velkou část zaměstnanců tvoří handicapovaní lidé, je potřeba úsilí o jejich adaptaci ještě zvýšit. Proto se zavádí zaškolovací systémy a navíc mohou být „nováčkům“ přiděleni tzv. mentoři, jejichž úkolem je jim pomoci s adaptováním.

Standard 11 – Udržení

„Sociální firma přiměřeně přizpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců a zajišťuje jejich odborné vedení a pracovní rozvoj.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 5 bodů:

1. V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy.
2. Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců.
3. Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření.
4. Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace.
5. Každý zaměstnanec sociální firmy má právo na pravidelné hodnocení výkonu své práce.

Sociální firma se nezaměřuje jen na zaměstnání handicapované osoby, ale také na její odborné vedení a dohled. S tím je spojený určitý rozvoj osobnosti zaměstnaného člověka. Zaměstnanci v sociálním podniku je zařizováno co nejméně stresující prostředí, dále zpětná

vazba a celkové hodnocení jeho aktivit ve firmě. Zaměstnanec by si měl být také vědom toho, že firma za ním stále stojí a nesmí se ostýchat požádat o pomoc.

Standard 12 – Profesní rozvoj

„Sociální firma usiluje o profesní rozvoj svých zaměstnanců zejména v oblasti podnikání sociální firmy a dále o rozvoj dovedností a schopností, které mají vliv na pracovní výkonnost a zvyšují konkurenceschopnost a možnost uplatnit se na trhu práce.“

Tento standard má pouze jedno kritérium:

„1. Sociální firma má zpracován plán dalšího vzdělávání zaměstnanců, včetně finančního, časového a provozního hlediska a řídí se jím. Všichni zaměstnanci jsou s tímto plánem seznámeni.“

Tento standard myslí jak na firmu, tak i na samotné zaměstnance. Podnik by měl zaměstnancům zajišťovat dostatečné průběžné vzdělávání a školení. Rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců pomůže samozřejmě podniku a také to dodá nové možnosti zaměstnancům na pracovním trhu.

Standard 13 – Spolupráce sociální firmy

„Sociální firma spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.“

Kritéria tohoto standardu jsou rozpracována do 3 bodů:

- 1. Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby, např. při výběru uchazečů o práci v sociální firmě.*
- 2. Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi poskytujícími pracovní asistenční podporu předem seznámeni.*
- 3. Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu.*

Sociální podniky zpravidla cílí na spolupráci s ostatními organizacemi mimo svou firmu. To napomáhá k rozvoji podniku a přínosu znalostí či zkušeností od ostatních subjektů. Takovýto přístup pomáhá jak firmě celkově, tak jejím zaměstnancům.

3 Lidské zdroje

Tato kapitola je věnována skupinám osob, které jsou na trhu práce určitým způsobem znevýhodněné, ať už ze zdravotních, sociálních či jiných důvodů. Postupem času se skupiny znevýhodněných osob mění. V dnešní době se naneštěstí ještě rozrůstají. Nyní se bude práce zaobírat druhy skupin, pro které může být obtížné najít si kvůli svým handicapům práci, na které je právě v sociálním podnikání myšleno.

3.1 Znevýhodněné skupiny obyvatel

Zákony, odborné publikace a jiné zdroje definují znevýhodněné osoby jako ty, které mají jisté nevýhody oproti ostatním lidem. Kvůli těmto nevýhodám mají horší pozici na trhu práce a také k těmto lidem ostatní přistupují jinak. Škála těchto osob je rozmanitá a můžeme je rozdělit do několika skupin.

3.1.1 Osoby se zdravotním postižením

Osobami zdravotně postiženými jsou osoby s tělesným, mentálním, duševním, smyslovým či kombinovaným postižením, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

Rozdělení zdravotně postižených

Za osoby se zdravotním postižením se označují osoby, kterou jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve třetím stupni,
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými.

Osobou zdravotně znevýhodněnou je taková fyzická osoba, která je stále schopna vykonávat náplň svého zaměstnání či odlišnou výdělečnou činnost, přičemž jí však její dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav omezuje schopnost zůstat pracovně začleněn, vykonávat aktuální povolání či využívat a získávat kvalifikaci.

Stát na zdravotně postižené lidi v zemi myslí, proto byla pro podniky uzákoněna určitá pravidla. Více informací bude uvedeno níže. (Zákon č. 436/2004 Sb., část třetí)

Povinnosti zaměstnávat zdravotně postižené osoby

Podniky s určitým množstvím zaměstnanců mají povinnost zaměstnávat zákonem daný počet osob se zdravotním postižením. Konkrétně to udává Ministerstvo práce a sociálních věcí: „Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přidělení k výkonu práce k uživateli.“ (MPSV 2021b)

Zaměstnavatelé se mohou zaměstnávání zdravotně postižených lidí vyhnout několika způsoby, které budou zmíněny níže.

Odvody a jiné kompenzace

Zaměstnavatel nemusí splňovat povinnost zaměstnávat zdravotně postižené osoby tehdy, když bude za každou zdravotně postiženou osobu odvádět 2,5 násobek průměrné čisté mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku do státního rozpočtu.

Další variantou, jak může zaměstnavatel kompenzovat absenci zdravotně postižených osob ve své firmě je odebrání výrobků nebo služeb či zadávání zakázek od subjektů, se kterými Úřad práce České republiky uzavřel dohodu. Tato dohoda se týká „uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance.“ (MPSV 2021b)

3.1.2 Uživatelé návykových látek

Jedná se o osoby s diagnostikovanou závislostí na návykových látkách (alkohol, jiné drogy), které ale již ukončily minimálně tříměsíční léčbu v ambulantním či pobytovém zařízení nebo prokazatelně poslední tři měsíce abstinují. Toto se dokládá čestným prohlášením od pomáhající organizace.

3.1.3 Osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí

Za tyto osoby je považována mládež či mladí dospělí, kteří opouštějí ústavní zařízení.

Dále to mohou být mladí lidé ze sociálně slabších rodin, kde jim není poskytnuta řádná péče a výchova a tak se u nich mohou projevit známky nežádoucích jevů, jako jsou poruchy chování, vandalismus, sklon k násilí, kriminální činnost, sklon k drogám apod.

Jako další osoby se dají uvést lidé bez přístřeší, kteří nemají ubytovací možnosti či obývají nouzová obydlí.

3.1.4 Lidé s nízkým vzděláním

Jedná se o osoby se základním či nedokončeným středním vzděláním. Tito lidé nemají žádnou kvalifikaci nebo odbornou způsobilost.

3.1.5 Další skupiny

Mezi další skupiny znevýhodněných osob by se daly zařadit ženy po mateřské dovolené, váleční veteráni, lidé v předdůchodovém věku či národnostní menšiny.

4 Závěrečné shrnutí

Teoretickou část autorovy bakalářské práce byla zasvěcena charakteristice sociální firmy v České republice. Tento pojem není mezi lidmi příliš známý a tato práce by mohla pomoci lidem danou tematiku lépe poznat. Toho se autor snažil docílit prostřednictvím definice pojmů, nastínění historie a představení standardů. Právě tyto standardy, které se do prostředí České republiky dostaly ze zahraničí, mají nejvíce přiblížit to, jak podnik založit a jak by měl fungovat.

5 Praktická část

Tématem bakalářské práce je sociální podnik. Vymezení tohoto pojmu, historie sociální ekonomiky, vedení a standardy sociálních podniků jsou obsahem teoretické části práce. Praktická část se věnuje ověření této teorie v praxi – v konkrétním sociálním podniku.

5.1 Výzkumný problém a cíl výzkumu

Standardy sociálního podniku vymezují fungování celé firmy, ale nejsou právně vymahatelné. Proto není samozřejmostí, že všechny sociální podniky naplňují standardy v celkovém rozsahu. Cílem, který byl pro výzkum stanoven, je: Srovnání provozu sociálního podniku se stanovenými standardy sociálního podniku.

5.2 Výzkumná strategie a výzkumná otázka

Z důvodu náročnosti kvantitativního šetření na dané téma bylo přistoupeno ke kvalitativnímu výzkumu, což umožňuje hlubší popis v přirozeném prostředí.

Výzkumná otázka byla zvolena před samotným zahájením výzkumu a navazuje na daný cíl výzkumu: *Na jaké úrovni se daří se konkrétní firmě naplnit standardy sociálního podniku?*

5.3 Výzkumné metody a výzkumný vzorek

Jádrem předkládaného výzkumu je případová studie umožňující do hloubky popsat jednu konkrétní firmu. Využitými metodami jsou polostrukturovaný rozhovor a obsahová analýza dokumentů, které podnik poskytl. Některé informace použité pro zpracování praktické části byly čerpány z internetových stránek podniku.

Metoda rozhovoru byla použita za účelem získání konkrétních informací o podniku. Dialog se odvíjel od kritérií standardů sociálního podnikání, proto byl částečně strukturovaný. Přesné otázky nebyly předem stanoveny. Rozhovor byl veden s ředitelkou vybraného podniku.

Mezi analyzované dokumenty byla zařazena daňová přiznání, výsledky hospodaření, výroční zprávy či stanovky podniku. Poskytnuté dokumenty doplnily potřebné informace k vytvoření náhledu na to, jak podnik funguje v praxi.

Zavedení jednotlivých standardů do praxe bude autor hodnotit slovně, a navíc každému kritériu dá známku 1-5 podle toho, jak je daný standard dle jeho názoru naplněn. Poté se vyhodnotí průměr a tím i výsledek zavedení standardů do provozu firmy.

5.4 Případová studie

Založení podniku

Sociální podnik byl založen transformací starého občanského sdružení do nové právní formy. Sociální podnik je nyní společností s ručením omezeným a celým názvem Sociální podnik Slunečnice DC, s.r.o. Podnik je přidružený organizaci Slunečnice, z.s., která poskytuje lidem s mentálním a zdravotním postižením služby již od roku 1998. Cílem Slunečnice, z. s. je pomoci lidem s postižením integrovat se do běžného života a pomáhat jim při zajišťování důstojných životních podmínek. Je to zcela profesionální organizace, která využívá služeb stálých zaměstnanců, profesionálních externistů ale i dobrovolníků.

Základní kapitál podniku činí 1 Kč. Zakladatelem podniku je zapsaný spolek Slunečnice, z.s. Zástupcem a jednatelem spolku je Šárka Zimová Dostálová, se kterou autor práci konzultoval a která byla autorovi nápomocna při zjišťování praktických informací.

Zaměstnanci podniku

Na webových stránkách podniku jsou údaje aktualizované k datu 15. 4. 2021. K tomuto dni bylo v podniku zaměstnáno 15 zaměstnanců v celkovém součtu 13,63 úvazků. Osoby handicapované mají celkově 11,63 úvazku a je jich celkem 13. Z nich 9 osob patří do skupiny OZP + 2 ZZ, 5 osob přišlo z evidence úřadu práce. Dále jsou v této skupině také 4 osoby starší 50 let, 5 osob z romského etnika a 7 osob s nízkým vzděláním (z nichž je 1 negramotný). Některé osoby mají několik těchto handicapů zároveň. V průběhu roku 2021 plánuje podnik přijmout další tři osoby. Podnik nabízí své služby správcům lesů a Národnímu parku České Švýcarsko při údržbě lesních cest, sázení stromů, uklízení lesa při kácení stromů apod. Mezi další činnosti podniku patří úklid společných prostor bytových objektů, údržba zahrad, vyklízení bytů/sklepů/půd atd.

Zaměstnanci jsou rozděleni do dvou skupin. Jedna obstarává práce v lese a druhá ostatní činnosti. Každá skupina má svého mistra a vedoucího. (Slunečnice, o.s. 2021)

5.4.1 Naplnění standardů sociálního podniku

Hlavní část případové studie tvoří rozbor standardů sociální firmy, které jsou dostupné z Fokus Praha 2007. V jaké míře je firma Sociální podnik Slunečnice DC, s.r.o. naplňuje, bylo zjištěno na základě rozhovoru s ředitelkou firmy. Již na začátku rozhovoru bylo uvedeno, že firma měla dříve jinou právní formu a z legislativních důvodů byla převedena na s.r.o. Z tohoto důvodu podnik při zakládání nevycházel ze standardů, a tak je možné, že se v některých kritériích odlišuje. Přestože nejsou standardy právně vymahatelné, snaží se firma podle nich provoz řídit.

Standard 1 – Poslání sociální firmy	
<i>„Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy.“</i>	
<p>1. Sociální firma má písemně deklarované poslání a zveřejňuje ho.</p> <p>Sociální firma má písemně deklarované poslání. Toto poslání má také nadřazená organizace Slunečnice, z.s. Samotný podnik poslání zveřejněné nemá. Ředitelka podniku si poznamenala tento bod k plánovaným změnám.</p>	Hodnoceno známkou 3.
<p>2. Poslání je v souladu s definicí sociální firmy.</p> <p>Poslání firmy (nadřazené organizace) je v souladu s definicí sociální firmy.</p>	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Sociální firma má vnitřní postupy a systém řízení, které umožňují plnit poslání.</p>	

Toto kritérium se splňuje spíše formou nepsaných pravidel. Uvnitř společnosti funguje určitý systém, který je dostatečný pro fungování firmy.	
	Hodnoceno známkou 2.
<p>4. Existuje způsob hodnocení plnění poslání a na základě výsledků tohoto hodnocení existují přijatá opatření změny.</p> <p>Firma je hodnocena v rámci celé organizace. Celá organizace má tzv. generální plánování, které se týká všech sekcí organizace. Při tomto plánování se sleduje, zda jednotlivé sekce naplňují svá poslání a jestli postupy nejsou zastaralé. Toto se poté hodnotí, plánuje a zahrnuje do činností jednotlivých sekcí.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 1: Standard 1

Pilíř 1 – Podnikání

Standard 2 – Podnikání	
„Sociální firma podniká a je schopna obstát na běžném trhu. Podnikání sociální firmy je etické a v souladu s platnými právními předpisy.“	
<p>1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, který je alespoň 2x ročně vyhodnocován. Součástí podnikatelského plánu je marketingový plán, strategie řízení ekonomických rizik firmy a postup, jakým budou zaměstnanci o případné krizové situaci a jejím řešení informováni.</p> <p>Podnik měl vytvořen plán kvůli čerpání dotace. Od té doby se řídí náplní plánu, ale konkrétní položky jako jsou plánovaný roční zisk či příjem zaměstnanců, to podnik nehlídá.</p>	
	Hodnoceno známkou 3.

<p>2. Sociální firma má oprávnění podnikat.</p> <p>Podnik má všechna potřebná oprávnění k podnikání.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Sociální firma má zpracovaný soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi.</p> <p>V tomto případě má firma opět pravidla nepsaná. Zaměstnanci se s pravidly seznámí během zaškolování.</p>	
	Hodnoceno známkou 3.

Tabulka 2: Standard 2

<p>Standard 3 – Financování</p>	
<p>„Sociální firma má minimálně 50 % příjmů zajištěno z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb. Ekonomickým cílem je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektována obchodními partnery a bankami.“</p>	
<p>1. Sociální firma naplňuje stanovené procento příjmů z vlastní produkce. Případné další zdroje financování (dary, dobrovolnická práce, dotace a granty z prostředků veřejných rozpočtů na provoz) jsou doplněním příjmů, které vyrovnává znevýhodnění firmy vyplývající ze zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.</p> <p>Příjmy sociálního podniku pochází převážně z vlastní produkce. Ostatní příjmy mají pouze formu refundace od úřadu práce.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

<p>2. Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti, a to i formou investic do rozvoje firmy.</p> <p>Firma konkrétní strategický plán pro udržení či posílení konkurenceschopnosti nemá.</p>	
	Hodnocenou známkou 4.
<p>3. Má zpracovaný krizový plán pro případ platební neschopnosti.</p> <p>Přesný krizový plán firma nemá. Pokud by se však podnik dostal do finanční krize a platební neschopnosti, má předem nastavené jednoduché mechanismy, které využije pro sledování a řešení situace.</p>	
	Hodnoceno známkou 3.

Tabulka 3: Standard 3

<p>Standard 4 – Provoz sociální firmy</p>	
<p>„Provoz sociální firmy je bezpečný. Zohledňuje specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců. Pro tento účel má zpracované provozní postupy, včetně řešení nouzových a havarijních situací. Tyto postupy jsou všem zaměstnancům srozumitelné a dostupné.“</p>	
<p>1. Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.</p> <p>Ve firmě jsou nastavené jisté postupy pro konkrétní činnosti, které jsou v rámci provozu podniku prováděny.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>2. Sociální firma má vytipována možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.</p>	

Firma má vytipována tato nebezpečí. Veškerá činnost je prováděna pod dohledem mistrů. Zaměstnanci jsou také pravidelně školeni v rámci BOZP.	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy; postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.</p> <p>Všichni zaměstnanci jsou pravidelně seznamováni s postupy. Především zaměstnanci s mentálním postižením.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>4. Každý zaměstnanec je proškolen v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.</p> <p>Všichni zaměstnanci jsou pravidelně školeni v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Dále jsou také očkováni proti hepatitidě B (úklidové práce) či encefalitidě (práce v lese).</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 4: Standard 4

Standard 5 – Informovanost a prezentace	
<p>„Sociální firma otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace sociální firmy nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.“</p>	
<p>1. Prezentace sociální firmy je veřejně dostupná; obsahuje základní informace o firmě, produktech či službách, které nabízí, pracovních podmínkách, možnostech zaměstnání, adresu a kontakty.</p>	

Firma se prezentuje převážně prostřednictvím své webové stránky. Jiné kanály k prezentaci nevyužívá.	
	Hodnoceno známkou 3.
<p>2. <i>Prezentace sociální firmy není primárně postavena na tématu znevýhodnění zaměstnanců.</i></p> <p>Prezentace firmy není primárně postavena na tématu handicapovaných zaměstnanců.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 5: Standard 5

Pilíř 2 – Zaměstnávání

Standard 6 – Znevýhodnění zaměstnanci	
<p>„Sociální firma zaměstnává minimálně 25 % znevýhodněných na trhu práce v přepočtu na plné úvazky, maximálně však 55 %. Sociální firma zaměstnává ty znevýhodněné, kteří potřebují delší dobu adaptace při nástupu do zaměstnání a dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu nutnou pro jeho udržení.“</p>	
<p>1. <i>Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce.</i></p> <p>Sociální firma má stanoveno procento zaměstnaných osob, které mají ztížený přístup na běžný pracovní trh. Aktuálně toto procento převyšují.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>2. <i>Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.</i></p> <p>Všichni zaměstnanci mají určitou míru potřeby pracovní či psychosociální podpory.</p>	

	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Sociální firma má stanovená kritéria a způsoby výběru zaměstnance.</p> <p>Tato kritéria jsou opět v nepsané formě.</p>	
	Hodnoceno známkou 2.

Tabulka 6: Standard 6

Standard 7 – Pracovní smlouvy a mzdy	
„Všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se sociální firmou a jsou za svoji práci finančně ohodnoceni.“	
<p>1. Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu.</p> <p>Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu, ať už na plný či zkrácený úvazek.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>2. Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu.</p> <p>I toto kritérium podnik zcela splňuje.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Sociální firma má vypracovaný přehledný mzdový předpis (základní mzda, pohyblivé složky, zaměstnanecké výhody).</p> <p>Celá mateřská organizace má tyto předpisy stanovené pro všechny své sekce, včetně sociálního podniku.</p>	

	Hodnoceno známkou 1.
--	----------------------

Tabulka 7: Standard 7

Standard 8 – Etické principy a vnitřní komunikace	
„Sociální firma má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbá na informovanost svých zaměstnanců.“	
<p>1. Etické principy sociální firmy zahrnují zejména respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity. Tyto principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace.</p> <p>Všechny tyto principy podnik naplňuje a jsou v nepsané formě zahrnuty do pravidel komunikace v podniku.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>2. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy.</p> <p>Při nástupu do práce jsou zaměstnanci seznámeni s pravidly a principy, kterými se podnik řídí a podle kterých se v podniku ostatní mezi sebou chovají.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací.</p> <p>Tento systém je v praxi provozován v podobě pravidelných porad, při kterých si vedoucí skupin vyměňují informace. Ty jsou dále předávány pracovníkům.</p>	
	Hodnoceno známkou 2.

<p>4. Sociální firma pravidelně informuje zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.</p> <p>V praxi nejsou zaměstnancům pravidelně sdělovány výsledky hospodaření. Zaměstnanci jsou spíše seznamováni s výročními zprávami a konkrétními informacemi o tom, jak si podnik v posledním období vedl a zda bude mít peníze na určité provozní potřeby.</p>	
	Hodnoceno známkou 2.

Tabulka 8: Standard 8

Standard 9 – Organizační struktura	
<p>„Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný.“</p>	
<p>1. Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědností, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti.</p> <p>Sociální firma nemá zpracovaný organizační řád. Opět je zde v nepsané podobě. Vymezení pravomocí a odpovědnosti jednotlivých pozic však podnik zaznamenáno má.</p>	
	Hodnoceno známkou 4.
<p>2. Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti.</p> <p>Kvůli absenci řádu se nedá říci, že by byli zaměstnanci s řádem seznámeni. Znají však své povinnosti a odpovědnosti. Toto je jim sděleno při zaučení.</p>	
	Hodnoceno známkou 4.

<p>3. Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici.</p> <p>Firma má popis jednotlivých pozic. Ty jsou také obsaženy ve mzdovém přehledu. Požadované kvalifikace nejsou v této firmě vzhledem k obsazovaným pozicím kritériem při výběru zaměstnanců.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>4. Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici.</p> <p>Náplň práce je popsána v pracovních smlouvách a může být upravena dle individuálních potřeb zaměstnance.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>5. Systém řízení zohledňuje rozlišnosti ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců.</p> <p>V podniku se zohledňují tyto rozlišnosti. Ředitelka toto uvedla na konkrétním příkladu, kdy je skupina zaměstnanců pracujících v lese složena z lidí s různými způsoby práce a stupni výkonosti. Jeden zaměstnanec zasadí 100 stromků a druhý jich zasadí za stejný čas pouze 50.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 9: Standard 9

Pilíř 3 – Podpora

Standard 10 – Adaptace	
<i>„Sociální firma zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.“</i>	
<p>1. Existuje a je používán systém zaškolení a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti.</p> <p>Ve většině případů přichází nový zaměstnanci z partnerské agentur Osmý den, kde jsou připravováni na výkon práce v tomto podniku. Dále jsou ale i v tomto podniku připraveny systémy zaškolení a podpory zaměstnanců na základě jejich individuálních potřeb.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.</p> <p>Ve firmě nejsou zaměstnanci, kteří by potřebovali nějaké speciální úpravy pracovního prostředí. Pokud by však takoví zaměstnanci přišli, podnik by se snažil jejich potřebám co nejvíce vyhovět.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.
<p>3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.</p> <p>Zaměstnanci jsou informováni o specifikách tohoto podniku.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 10: Standard 10

Standard 11 – Udržení

„Sociální firma přiměřeně přizpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců a zajišťuje jejich odborné vedení a pracovní rozvoj.“

1. V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy.

V tomto podniku je odborné vedení zajištěno v rámci celé organizace Slunečnice, z.s.

Hodnoceno známkou 1.

2. Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců.

Podnik toto kritérium zcela naplňuje.

Hodnoceno známkou 1.

3. Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření.

Podnik tomuto tématu věnuje pozornost a snaží se udržet na pracovišti pohodovou atmosféru. Také podporuje dobré mezilidské vztahy a zaměstnanci se scházejí i ve volném čase mimo pracovní prostředí.

Hodnoceno známkou 1.

4. Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace.

Každý zaměstnanec je seznámen s tím, jak získat podporu, kterou potřebuje.

Hodnoceno známkou 1.

<p>5. Každý zaměstnanec sociální firmy má právo na pravidelné hodnocení výkonu své práce.</p> <p>Toto pravidlo není nikde psáno, ale zaměstnanci toto právo využívají. Každý zaměstnanec pravidelně komunikuje se svým vedoucím. Vedoucí zaměstnance sleduje a vyhodnocuje jejich fyzický i psychický stav.</p>	
	Hodnoceno známkou 1.

Tabulka 11: Standard 11

<p>Standard 12 – Profesní rozvoj</p>	
<p><i>„Sociální firma usiluje o profesní rozvoj svých zaměstnanců zejména v oblasti podnikání sociální firmy a dále o rozvoj dovedností a schopností, které mají vliv na pracovní výkonnost a zvyšují konkurenceschopnost a možnost uplatnit se na trhu práce.“</i></p>	
<p>1. Sociální firma má zpracován plán dalšího vzdělávání zaměstnanců, včetně finančního, časového a provozního hlediska a řídí se jím. Všichni zaměstnanci jsou s tímto plánem seznámeni.</p> <p>Firma nemá zpracován plán dalšího vzdělávání. Avšak, nedávno zavedla dotazníkový průzkum, díky kterému zjistila názory a potřeby jednotlivých zaměstnanců. Z výsledku šetření bude plán dalšího vzdělávání vyhotovován.</p>	
	Hodnoceno známkou 3.

Tabulka 12: Standard 12

Standard 13 – Spolupráce sociální firmy

„Sociální firma spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.“

1. *Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby, např. při výběru uchazečů o práci v sociální firmě.*

Podnik spolupracuje s agenturou Osmý den, která zprostředkovává nové zaměstnance. Dále s organizací Jurta, jíž sociální podnik předává zájemce o zaměstnání, pro které nemá vhodnou pracovní pozici. V krizových situacích také využívá služby externí terapeutky.

Hodnoceno známkou 1.

2. *Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi poskytujícími pracovní asistenční podporu předem seznámeni.*

Zaměstnanci jsou seznámeni s organizacemi, které se dotýkají jejich práce, seznámeni.

Hodnoceno známkou 1.

3. *Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu.*

Podnik přímo v takové síti nefiguruje. Spolupracuje však s úřadem práce a agenturou Osmý den, která oceňuje nejlepší zaměstnavatele znevýhodněných osob a nejlepší zaměstnance těchto zaměstnavatelů.

Hodnoceno známkou 3.

Tabulka 13: Standard 13

5.4.2 Výzkumná zjištění

Cílem výzkumu bylo srovnat provoz sociálního podniku se stanovenými standardy sociálního podniku, což se v rámci případové studie splnilo. Bylo zjištěno, že se podnik přímo nezakládá na obecně definovaných standardech sociálních podniků. Je tomu tak z historických důvodů, jelikož podnik byl transformován z jedné právní formy do druhé, přičemž u první formy nebyla potřeba z těchto standardů vycházet.

Na výzkumnou otázku (*Na jaké úrovni se daří se konkrétní firmě naplnit standardy sociálního podniku?*) bylo možné odpovědět díky ohodnocení reálného naplnění standardů daného podniku. Každé kritérium bylo hodnoceno známkou. Všem kritériím byla dána stejná váha a výpočet aritmetického průměru přinesl výsledek 1,74. To znamená, že se podnik z autorova pohledu s obecně definovanými standardy spíše shoduje.

Standard	Známky kritérií					Průměr známek
Standard 1 – Poslání sociální firmy	3	1	2	1		1,75
Standard 2 – Podnikání	3	1	3			2,33
Standard 3 – Financování	1	4	3			2,66
Standard 4 – Provoz sociální firmy	1	1	1	1		1
Standard 5 – Informovanost a prezentace	3	1				2
Standard 6 – Znevýhodnění zaměstnanci	1	1	2			1,33
Standard 7 – Pracovní smlouvy a mzdy	1	1	1			1
Standard 8 – Etické principy a vnitřní komunikace	1	1	2	2		1,5
Standard 9 – Organizační struktura	4	4	1	1	1	2,2
Standard 10 – Adaptace	1	1	1			1
Standard 11 – Udržení	1	1	1	1	1	1
Standard 12 – Profesní rozvoj	3					3
Standard 13 – Spolupráce sociální firmy	1	1	3			1,66
Celkový průměr známek						1,74

Tabulka 14: Vyhodnocení standardů

U většiny kritérií byl podnik hodnocen známkou 1. Nejhůře podnik dopadl u kritérií, která se týkají strategie o konkurenceschopnosti a poté organizačního řádu spjatého s pracovními pozicemi. Ne, že by firma přímo nesplňovala tato kritéria, ale spíše tyto informace vede v nepsané podobě.

Standards často vyžadují, aby měla firma sepsané určité dokumenty, jako jsou organizační řád, pravidla komunikace, strategie či popis pozic. Výzkum jasně ukazuje, že přestože neexistují dané dokumenty, neznamená to, že by se dle nich podnik neřídil. Z jednoho úhlu pohledu by se dalo říci, že by firma měla mít všechny tyto informace písemně zpracované. Na druhou stranu si firma vystačí s nepsanou formou, kdy se informace obecně ví nebo se předávají slovně mezi zaměstnanci.

Při rozhovoru se řeč také zavedla k otázce, zda je potřeba všechna tato kritéria definovat a začlenit je do standardů. Například kritérium, že podnik má potřebná živnostenská oprávnění. Toto již jasně vychází ze zákona o živnostenském podnikání. Na druhou stranu, pokud se bude zakládat nějaký potenciální sociální podnik a tyto standardy budou použity jako jakýsi manuál pro vytvoření, toto kritérium se zde jistě neztratí.

5.4.3 Přínos výzkumu pro zkoumaný sociální podnik

Během rozhovoru se u nesplněných kritérií ředitelka pozastavila a napsala si pár poznámek. Sama řekla, že to jsou věci, nad kterými by se mohla s kolegyněmi zamyslet a zapracovat je do jejich systému podniku. Tím se naplnilo jedno z poslání této práce a to, že tento výzkum posune podnik vpřed.

Celkově by se dal podnik hodnotit v porovnání se standardy pozitivně. V mnoha kritériích se provoz podniku se standardy shoduje. V pár kritériích se podnik více či méně neshoduje, ale na provoz to nemá znatelný vliv. Přesto se však vedení podniku rozhodlo ve slabších kritériích standardům více přiblížit.

Závěr

Předkládaná bakalářská práce se věnuje sociálnímu podnikání. Teoretická část byla zasvěcena charakteristice této problematiky prostřednictvím odborné literatury. Sociální podnikání bylo představeno z více úhlů. Nejdříve se práce zaměřila na definice pojmů, poté na historii sociálního podnikání, právní formy sociálních podniků, druhy zaměstnaných skupin a poté byly podrobně rozebrány jednotlivé standardy. Autor se snažil každý standard okomentovat, aby tak ještě více přiblížil jeho poselství.

Ve výzkumné části byla za využití případové studie porovnávána teorie (standardy sociálního podnikání) s praxí. Konkrétně tedy to, na jaké úrovni naplňuje Sociální firma Slunečnice DC, s.r.o. standardy sociálního podniku, kterým byla věnována kapitola v teoretické části.

Tento výzkum přinesl zjištění, že podnik splňuje téměř všechna kritéria standardů, aniž by se dle nich při zakládání řídil. Fungování a vedení podniku nezaznamenává žádné problémy. Podnik je ziskový. Převážná většina zisků pochází ze zakázek, které podnik dostává. Z těchto zisků financuje svůj provoz a navíc ještě finance předává ostatním spolkům, které fungují pod mateřskou organizací Slunečnice, z.s.

Avšak u některých bodů, které doporučují mít sepsané jisté dokumenty, se podnik od standardů odklání a spoléhá na nepsaná pravidla. Například u sepsání organizačního řádu, u strategií spojených s udržením či posílením konkurenceschopnosti či sepsání kritérií při výběru zaměstnanců.

Výzkumné šetření bylo prospěšné i samotnému podniku. Vedení firmy se seznámilo s konkrétními kritérii standardů, reflektovalo, na jaké úrovni je naplňují a na které se v budoucnu mohou více zaměřit.

Díky výzkumnému šetření se autor komplexně seznámil s fungováním konkrétního sociálního podniku. Uvědomil si, jak podstatné jsou standardy sociálního podniku a jak je lze zaznamenat v praxi.

Při hledání informací k praktické části této práce autor narazil na několik diplomových či bakalářských prací, které se zabývaly podobnými tématy, resp. hodnocením sociálních podniků v praxi. Autoři jednotlivých prací využili různé metody zkoumání a hodnocení

podniků. Ať už hodnotili jednotlivá kritéria sociálního podniku formou „ano/ne“ či procentuálním vyjádřením shody praxe a teorie, vždy došli k určitým výsledkům. Získaná data z výzkumu této bakalářské práce a z dalších výše zmíněných prací lze využít k budoucímu porovnání jiných sociálních podniků, které by mohlo vést k vzájemné inspiraci těchto firem a k jejich zkvalitňování.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

DOHNALOVÁ, Marie, 2012. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 132 s. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA, 2011. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-573-1.

HUNČOVÁ, Magdalena, 2007. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. 181 s. Acta Universitatis Purkynianae; 134. Studia oeconomica. ISBN 978-80-7044-946-2.

SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava, 2010. Sociální podnikání. V Liberci: Technická univerzita. ISBN 978-80-7372-683-6.

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

ZALABÁKOVÁ, Klára, 2016. *Sociální podnikání ve Zlínském kraji*. Olomouc. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Pedagogická fakulta.

Internetové zdroje

DOHNALOVÁ, Marie, 2009. *Sociální ekonomika - vybrané otázky* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, aktualizováno 7. 1. 2013 [cit. 17. 2. 2021]. ISBN 978-80-7416-052-3. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_305.pdf

FOKUS PRAHA, 2007. *Standardy sociální firmy* [online]. Úvaly: Jan Roubíček, Grafické studio [cit. 1.3.2021]. Dostupné z: <https://www.reparto.cz/firma/dokumenty/socialni-firma/4-standardy-socialni-firmy/file>

MPSV, 2021a. Principy a definice. *České sociální podnikání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2021 [cit. 30.4.2021]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

MPSV, 2021b. Plnění povinného podílu. *České sociální podnikání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2021 [cit. 30.4.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>

Social Enterprise UK, 2012. *Social_Enterprise_Explained*. In: Social Enterprise UK [online]. London: Social Enterprise UK, Publikováno 2011. Aktualizováno 2012 [cit. 30.4.2021]. Dostupné z: https://www.socialenterprise.org.uk/wp-content/uploads/2019/02/Social_Enterprise_Explained_REVISED_Oct_2012_WEB-2.pdf

Slunečnice, o.s., 2021. *Sociální firma* [online]. Děčín: Slunečnice, o.s., 15.4.2021 [cit. 16.4.2021]. Dostupné z: <http://socialnifirma.cz/>

Tessea, 2021. O nás. *Tessea* [online]. Praha: Tessea ČR, © 2021 [cit. 30.4.2021]. Dostupné z: <https://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>

Ostatní

Osobní rozhovor s Šárkou Zimovou Dostálovou, ředitelkou Sociálního podniku Slunečnice DC, s.r.o., Děčín, 22. 4. 2021.