



Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce se zřetelem na specifika zaměstnávání odsouzených osob a osob se záznamem v trestním rejstříku

Marie Dohnalová, Pavel Bareš
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Praha 2019

OBSAH

Úvod.....	1
1. Základní východiska a jejich zohlednění při analýze.....	4
2. Použité metody.....	11
3. Vymezení pojmů sociální podnik a integrační sociální podnik	12
3.1 Stěžejní charakteristiky sociálního podniku: ideální typ sociálního podniku.....	12
3.2 Sociální inovace jako významný rys sociálního podnikání.....	14
3.3 Integrační sociální podnik.....	14
4. Vymezení pojmů trh práce a osoba znevýhodněná na trhu práce.....	16
5. Přístup k sociálnímu podnikání a modely sociálních podniků v ČR.....	23
5.1 Vymezení sociálního podnikání v ČR.....	23
5.2 Hlavní faktory stimuluující následný rozvoj sociálního podnikání v ČR	24
5.3 Dva základní modelové přístupy k sociálnímu podnikání v ČR.....	24
5.4 Společenské procesy ovlivňující přijetí koncepce sociálního podnikání v ČR	24
5.5 Statistické a evidenční přehledy o českých sociálních podnicích	27
6. Aktuální institucionální rámec pro podporu sociálního podnikání v ČR.....	31
6.1 Instituce a projekty podporující sociální podnikání obecně	31
6.2 Instituce zaměřené na podporu určitých modelů sociálních podniků.....	38
6.3 Veřejné programy zaměřené na finanční podporu sociálních podniků	40
6.4 Vzdělávání o sociálním podnikání.....	44
6.5 Mezinárodní spolupráce.....	47
7. Návrh zákona o sociálním podniku.....	50
8. Zaměstnávání znevýhodněných osob	57
8.1 Integrační potenciál subjektů působících na otevřeném trhu práce.....	57
8.2 Legislativní a institucionální rámec zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce	59
8.3 Specifika zaměstnávání osob se záznamem v trestním rejstříku, reintegrace, přístup zaměstnavatelů	62
8.4 Modely realizace integračních činností sociálními podniky	64
Závěry	68
Literatura	70

Úvod

Studie představuje hlavní výstup projektu „Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce se zřetelem na specifika zaměstnávání odsouzených osob a osob se záznamem v trestním rejstříku – fáze II”.¹ Tento projekt navázal na projekt „Analýza překážek v zaměstnání osob propuštěných z VTOS na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ (dále jen „předešlý projekt“), který byl realizován v minulém roce (více viz Mertl, Bareš 2018a) a zaměřil se na vyhodnocení role a možností sociálních podniků při zaměstnávání obecněji osob znevýhodněných na trhu práce (dále též „znevýhodněné osoby“), respektive konkrétněji při zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů (dále jen „RT“).

Cílem výzkumného projektu bylo doplnit a rozvést poznatky z předešlého výzkumu o úloze a možnostech sociálních podniků při zaměstnávání znevýhodněných osob, respektive osob se záznamem v RT. Tento projekt tak byl koncipován jako navazující, kdy pro oba tyto projekty bylo společné, že spojují „tři významné oblasti, jež samy o sobě představují pole pro řadu výzkumů, a to téma sociální ekonomiky a sociálních podniků, téma situace osob znevýhodněných na trhu práce (respektive v tomto případě primárně osob propuštěných z výkonu trestu nebo se záznamem v RT) a témata zaměstnanosti, zaměstnávání či pracovní integrace.“ (Mertl, Bareš 2018a, s. 37)

Již při řešení předešlého projektu (tamtéž) se ukázalo, že v České republice nebyla popsanému průsečíku všech tří jmenovaných témat doposud věnována odpovídající pozornost a dosud nebyla zpracována žádná studie, která by průsečík těchto tří významných tematických oblastí charakterizovala uceleně. Předešlý výzkum v tomto ohledu alespoň částečně přispěl ke změně této situace, nicméně i nadále přetrvává potřeba provedení dalších analýz této oblasti. Předešlý výzkum přitom zároveň více ozřejmil okruh témat, která v této souvislosti jako nejvýznamnější vnímají aktéři sociální ekonomiky, a na něž je žádoucí se zaměřit i při dalším studiu této problematiky.

Oba projekty se i přes zaměření na shodné téma, představující průsečík tří jmenovaných tematických oblastí, v některých ohledech značně lišily. V předchozím výzkumném projektu tak byla na jedné straně věnována pozornost obecnějším souvislostem týkajícím se zaměstnávání znevýhodněných osob, konceptuálním přístupům k sociálnímu podnikání a teoretickým aspektům týkajícím se role sociálních podniků při zaměstnávání znevýhodněných osob. Na straně druhé bylo cílem předešlého výzkumu shromáždit a vyhodnotit informace o přístupu českých sociálních podniků a dalších významných aktérů, jichž se problematika týká (pro obě tyto skupiny je používáno společné označení „aktér“, případně též „stakeholder“), k otázce zaměstnávání znevýhodněných osob, přiblížit roli sociálních podniků v této oblasti a charakterizovat současné možnosti působení sociálních

¹ Projekt byl součástí výzkumných řešení zpracovaných v rámci širšího projektu Asociace samostatných odborů ČR s názvem „Sociální dialog jako prevence polarizace společnosti a nástroj k práci s lidským kapitálem v době digitalizace a robotizace“ realizovaného v průběhu roku 2019. Nicméně je zřejmé, že zadání projektu se od „hlavního proudu“ výzkumů realizovaných v rámci širšího projektu ASO podstatně odlišovalo. Důvodem byla především skutečnost, že ambicí širšího projektu bylo, reflektovat význam dvou vybraných vysoce aktuálních a hojně diskutovaných trendů (tj. digitalizace a robotizace) pro různé skupiny osob na trhu práce, případně obecněji pro trh práce jako celek. Při snahách o prevenci polarizace společnosti je ale ve vztahu k osobám se záznamem v Rejstříku trestů (RT) potřebné zohlednit velmi specifické okolnosti a snahy o prevenci polarizace společnosti vztahující se k těmto osobám se v mnoha ohledech značně odlišují od prevence polarizace společnosti reflektující širší společenské trendy. Z těchto důvodů byla v případě těchto osob v tomto výzkumu i ve dříve realizovaných výzkumech akcentována témata, jež buďto přímo vyplynula z příslušného výzkumu, nebo byla identifikována předchozími výzkumy. Tento výzkum přitom ve značné míře navázal na dříve realizované výzkumy, především na výzkum realizovaný v roce 2018, v rámci něhož byla pozornost zaměřena na sociální podniky. Možnosti zaměstnání osob se záznamem v RT (stejně jako i jiných skupin osob znevýhodněných na trhu práce) na otevřeném trhu práce jsou totiž omezené a je proto žádoucí věnovat více pozornosti právě segmentům trhu, které jsou díky svému specifickému charakteru lépe uzpůsobeny k zaměstnávání znevýhodněných skupin osob. Od výzkumu realizovaného v roce 2018 se ale tento projekt v řadě ohledů odlišuje – více viz dále.

podniků (a to jak podmínky pro jejich činnost obecněji, tak úžeji ve vztahu k nastavení podmínek pro zaměstnávání znevýhodněných osob).

Naproti tomu záměrem navazujícího projektu bylo detailněji charakterizovat legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání znevýhodněných osob. Je zřejmé, že těchto otázek se v řadě ohledů týkal již předešlý výzkumný projekt, nicméně v tomto projektu byly právě tyto dvě roviny týkající se činnosti a role sociálních podniků při zaměstnávání znevýhodněných osob cíleně akcentovány a představovaly primární hlediska sledovaná v rámci tohoto výzkumu. Legislativní a institucionální podmínky totiž podstatným způsobem předurčují celkové možnosti pro působení sociálních podniků i jejich roli při zaměstnávání znevýhodněných osob. Velká část faktických poznatků o praktickém provozu sociálních podniků a o jejich roli při zaměstnávání znevýhodněných osob (jež byly popsány v předešlém výzkumu) se totiž od nich přímo odvíjí nebo je lze z určité (a často dokonce velmi podstatné části) vysvětlit právě aktuálním nastavením legislativních a institucionálních podmínek (jsou to tedy často více či méně přímé determinanty současných podmínek pro sociální podnikání charakterizovaných v předešlém výzkumu).

Právě proto si projekt vytknul za cíl podrobné zmapování právě těchto podmínek. Současně přitom projekt usiloval o ucelenější (ve srovnání s předešlým výzkumem) popis těchto podmínek. (Hlavním záměrem předešlého projektu totiž bylo zachycení širokého spektra stanovisek různých aktérů sociálního podnikání týkajících se aktuálních možností působení jejich sociálních podniků a jejich role při zaměstnávání znevýhodněných osob bez toho, aby tato stanoviska byla klasifikována a tematizována podle předem stanovených hledisek odrážejících současný legislativní či institucionální rámec pro činnost sociálních podniků, respektive pro zaměstnávání znevýhodněných osob. V rámci předešlého projektu tak bylo díky tomuto přístupu možné zachytit i poznatky, které nelze při vyhodnocení zasadit do konkrétního legislativního nebo institucionálního rámce a nelze je vztáhnout k tématu „systémového uspořádání“ této oblasti. Naopak pro tento projekt představovaly legislativní a institucionální podmínky primární hlediska, na která se výzkum zaměřil.)

S ohledem na popsaná odlišná východiska a cíle obou výzkumů tak byl předešlý výzkum koncipován jako explorativní výzkum, zatímco současný výzkumný projekt měl primárně deskriptivní charakter. Z tohoto důvodu se také v určitých ohledech odlišovaly i metody použité v obou výzkumech a také charakter studií, jež jsou výstupem každého z obou projektů. První studie tak byla koncipována jako výzkumná zpráva zaměřující se z podstatné části na shromáždění, vyhodnocení a prezentaci nově získaných údajů. Součástí studie, jež byla výstupem předešlého projektu, byla dále též analýza sekundárních zdrojů a vytvoření systematického přehledového textu založeného na sekundárních zdrojích, jejichž účelem bylo přiblížení teoretické diskuse vedené o těchto otázkách v zahraniční literatuře. Využití tohoto metodologického přístupu ale mělo v předešlém výzkumu spíše shromáždit teoretické souvislosti, jež lze vnímat jako důležité i pro vyhodnocení nově shromážděných poznatků.

Naproti tomu hlavním záměrem této studie je zprostředkovat ucelený přehled o existujících legislativních a institucionálních předpokladech pro činnost sociálních podniků. Hlavní oporou současného výzkumného projektu proto byla sekundární analýza dříve zjištěných poznatků a zapracování získaných poznatků do systematického přehledového textu. Analýza a zpracování relevantních zdrojů pak byly doplněny o další poznatky získané nově od dotázaných stakeholderů. Tyto poznatky ale měly vzhledem k popsanému zaměření projektu primárně charakter reflexe stávajících legislativních a institucionálních podmínek pro činnost sociálních podniků (včetně reflexe připravovaných změn v této oblasti – více k tomu viz dále), popřípadě rozboru klíčových souvislostí legislativních a institucionálních podmínek promítajících se do činnosti sociálních podniků. Jako takové tak tyto nově získané poznatky spíše doplňovaly poznatky o legislativním a institucionálním rámci získané v rámci provedené sekundární analýzy a zpracované do systematického přehledu. Díky kombinaci obou metod shromažďování dat bude i tato studie obsahovat nejen samotný

popis legislativních a institucionálních podmínek, ale i jejich hodnocení. Je ale třeba říci, že účelem převážné většiny zde prezentovaných poznatků je primárně vytvoření uceleného přehledu klíčových legislativních a institucionálních charakteristik pro sociální podnikání a pro zaměstnávání znevýhodněných osob, a že snaha o zprostředkování poznatků o tom, jaké tyto charakteristiky utvářejí prostředí pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání znevýhodněných osob, byla spíše sekundárním, i když rovněž velmi důležitým, cílem této studie. Z těchto důvodů bude mít tato studie spíše deskriptivní charakter.

1. Základní východiska a jejich zohlednění při analýze

Jak bylo uvedeno výše, návaznost tohoto výzkumného projektu na projekt „Analýza překážek v zaměstnání osob propuštěných z VTOS na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ spočívá již v zaměření na shodné téma představující průsečík tří, jinak spíše odděleně tematizovaných oblastí. Pro oba projekty je tak charakteristické určité zúžení tématu, a to na úrovni všech tří perspektiv, jež byly pro analýzu tématu zaměstnávání znevýhodněných osob stěžejní v tomto i v předešlém projektu, tj.:

- perspektivy zaměstnavatele,
- perspektivy uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance (pracovní síly) a
- obecnější perspektivy trhu práce.

V rámci obou projektů tak byla pozornost primárně soustředěna na tyto vybrané otázky:

- v případě perspektivy zaměstnavatelů na sociální podniky, respektive integrační sociální podniky,
- v případě perspektivy pracovní síly na osoby znevýhodněné na trhu práce a
- v případě perspektivy trhu práce na obecné souvislosti trhu práce a ve větší míře také na chráněný trh práce.

Podobně jako u předešlého projektu je tak i pro tento výzkum příznačné primární zaměření na poměrně úzce specifikovanou tematickou oblast. I při této užší specifikaci hlavního tématu výzkumu je ale nezbytné, věnovat v rámci všech tří uvedených perspektiv pozornost i některým obecnějším souvislostem. A to proto, že díky tomu je možné následně v rámci každé perspektivy přesněji ohraničit zde zkoumanou oblast, tzn. je díky tomu možné rozlišit

- sociální podniky od ostatních podniků (respektive integrační sociální podniky od ostatních podniků),
- osoby znevýhodněné na trhu práce od uchazečů a zaměstnanců, kteří na trhu práce znevýhodnění nejsou a
- otevřený trh práce od chráněného trhu práce.

Ve výzkumu je potřebné věnovat v řadě případů pozornost i souvislostem, jež nejsou přímo spojeny s ústředním tématem této práce (tj. výše uvedeným průsečíkem všech tří klíčových témat), ale jsou důležité pro jeho vymezení a pro porovnání se situací na otevřeném trhu práce, pro porovnání postavení sociálních podniků (integračních sociálních podniků) s postavením dalších ekonomických subjektů (zaměstnavatelů) a pro porovnání situace znevýhodněných osob s postavením uchazečů a zaměstnavatelů, kteří nejsou na trhu práce znevýhodněni. Je ale zřejmé, že v rámci této práce je poměrně omezený prostor pro přiblížení těchto dalších souvislostí a v tomto směru je nutné odkázat na jiné odborné práce.²

Kromě vymezení zkoumané oblasti byla totožná rovněž některá základní východiska obou projektů, mezi něž je možné řadit především tyto klíčové **okolnosti charakterizující trh práce**:

- Na otevřeném trhu práce doposud přetrvává řada bariér ztěžujících zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu nebo se záznamem v RT.
- Je proto velice žádoucí, zaměřit se při analýze možností podpory zaměstnávání těchto osob, respektive znevýhodněných osob obecněji, na ekonomické subjekty, které buďto nepůsobí na otevřeném trhu práce, nebo na otevřeném trhu práce sledují i jiné než ekonomické cíle.
- Právě tyto okolnosti jsou stěžejní charakteristikou podniků, jež lze vnímat jako subjekty sociální ekonomiky, tedy jako sociální podniky.

² Více k obecněji vymezenému tématu zaměstnávání osob se záznamem v RT (tj. bez zúžení zaměření pouze na roli sociálních podniků, respektive integračních sociálních podniků) viz např. (Bareš, Mertl 2016, Tomášek a kol. 2017, Mertl, Bareš 2018b).

Kromě těchto okolností týkajících se obecněji trhu práce představovaly společná východiska obou projektů také předpoklady týkající se **role sociálních podniků** (dále též „SP“) **při zaměstnávání znevýhodněných osob**:

- SP mohou pro znevýhodněné osoby vytvářet chráněná pracovní místa nebo jim umožnit i zaměstnání na otevřeném trhu práce.
- Na poli zaměstnanosti tak tyto subjekty pokrývají prostor mezi tržním a neziskovým sektorem a přispívají k tomu, že možnosti zaměstnání znevýhodněných osob se neuzavírají do dvou vzájemně neslučitelných a neprostupných segmentů – chráněných míst a otevřeného trhu práce.
- Tyto dvě modality (otevřený a chráněný trh práce) mohou v případě SP a díky nim figurovat vedle sebe a SP tak usnadňují pracovní prostupnost – více znevýhodněných osob může „překročit práh“ chráněného trhu práce a pokračovat ve své kariéře na otevřeném trhu práce.
- Z uvedených důvodů lze SP chápat jako vhodný nástroj pro (re)integraci osob znevýhodněných na trhu práce.

Velmi důležitým společným východiskem obou projektů byla dále také **distinkce mezi sociálními podniky a integračními sociálními podniky**. Je zřejmé, že pojem sociální podnik představuje obecnější kategorii. Té je přitom přirozeně potřebné věnovat pozornost nejdříve, přičemž pojem integrační sociální podnik bude vymezen až po vymezení pojmu sociální podnik (a to jak v rámci následujícího nastínění základních charakteristik obou pojmů uvedeného na tomto místě v souvislosti s přehledem východisek projektu, tak v rámci detailnějšího vymezení obou pojmů ve třetí kapitole).

Sociální podniky³ lze chápat jako označení pro podnikatelské subjekty splňující konkrétní klíčové charakteristiky, jež podniky v této kategorii odlišují od podnikatelských subjektů sledujících primárně nebo výhradně ekonomické cíle a zároveň je odlišují od subjektů, které sledují jiné než ekonomické cíle, ale mají vzhledem ke svému statusu zcela odlišnou povahu než subjekty vyvíjející podnikatelskou činnost (veřejnoprávní instituce a organizace, nestátní neziskové organizace, případně některá další specifická organizační uspořádání).

Záměrně byla v této části textu uvedena tato velice obecná (a také značně nekonkrétní) definice, a to z toho důvodu, že vymezení sociálního podnikání se podrobněji věnoval jak předešlý výzkumný projekt (viz Mertl, Bareš 2018a, s. 12-28), tak i ten současný (viz kapitoly 3 a 5). Důvodem opětovného vymezení sociálního podnikání v této studii ale není to, že by se východiska obou projektů lišila, nýbrž autorský záměr autorů této studie, kdy tato studie (jakkoli v mnoha ohledech navazuje na předešlý výzkum) má představovat zcela samostatně použitelný materiál. Z tohoto hlediska by potom bylo prosté odkazování na předešlý výzkum značně kontraproduktivní (vzhledem k již popsaným odlišnostem mezi tímto a předešlým výzkumným projektem nepředstavuje tento navazující projekt „seriálové pokračování“ předešlého projektu, ale představuje autonomní výzkum vykazující návaznost pouze v určitých ohledech).

Zároveň se ukázalo, že v rámci této studie bylo při vymezení pojmu potřebné postupovat poněkud odlišným způsobem. Oproti předešlému projektu totiž v tomto projektu nebylo cílem vyjasnit jednotlivé „zlomové body“ ohraničující pole pro působení sociálních podniků v co možná nejširším pojetí (k tomuto účelu bylo vhodné, seznámit s odbornou diskusí o problematice bodech při snahách o vymezení sociálního podnikání a poukázat na odlišnosti v konceptualizaci pojmu jak v evropském, tak i v americkém odborném prostředí). Vzhledem k zaměření projektu na legislativní a institucionální podmínky pro sociální podnikání v ČR je v této studii daleko vhodnější, přiblížit konceptualizaci sociálního podnikání v českém odborném prostředí a relevantní národní legislativu. Pro potřeby

³ Analogicky k této obecné definici lze vnímat i pojmy **sociální podnikání** a **sociální ekonomika**, pouze s tím rozdílem, že obdobným způsobem, jakým je v následujícím textu vymezen okruh příslušných ekonomických subjektů, by takto byl vymezen okruh vykonávaných aktivit (v případě pojmu sociální podnikání), respektive charakteristiky příslušného segmentu ekonomiky (v případě pojmu sociální ekonomika).

zasazení konceptualizace pojmu v českém prostředí do mezinárodního kontextu je pak zcela postačující již pouze shrnutí nejdůležitějších stěžejních charakteristik, jež jsou pro sociální podnikání určující v Evropě a ve světě a které jsou předmětem mezinárodní odborné diskuse o sociálním podnikání.

Jedním z důležitých atributů spojovaných se sociálním podnikáním (více k této otázce viz kapitoly 3.1 a 3.2) je míra jejich přispění k integraci různých marginalizovaných skupin osob (více viz kapitola 3.3, srov. také Mertl, Bareš 2018a, s. 12). Za klíčovou je přitom v této souvislosti považována zejména otázka pracovní integrace těchto osob. Tento aspekt může mít stěžejní význam pro široké spektrum různými způsoby definovaných sociálních podniků, zároveň je ale zřejmé, že podpora pracovní integrace různých marginalizovaných skupin osob je velmi důležitou okolností, jež spojuje sociální podniky s odlišným způsobem vzniku, odlišným důrazem na další principy sociálního podnikání, SP s odlišnou velikostí, SP působící v odlišných odvětvích ekonomiky, lišící se převažující formou financování apod.

Na sociální podniky, které sledují jako cíl a vyvíjejí činnosti na podporu pracovní integrace různých marginalizovaných skupin osob, je proto nahlíženo (i přes případné odlišnosti z hlediska dalších důležitých charakteristik) jako na samostatnou skupinu sociálních podniků - sociální podniky zaměřené na pracovní integraci, pro něž se vžilo anglické označení work integration social enterprise, respektive zkratka WISE. V některých odkazech na zahraniční zdroje citované dále v textu proto bude pro tento typ sociálních podniků použita právě tato zkratka. Převážně ale bude tento typ sociálních podniků v textu označován pojmem **integrační sociální podnik**, a to jednak proto, že tato studie se z aktivit podporujících integraci zaměřuje výhradně na pracovní integraci a předmětem jejího zájmu tak již není skupina sociálních podniků, které jako cíl sledují jiné formy podpory marginalizovaných skupin osob nebo tyto osoby svými aktivitami podporují jinak než v oblasti pracovní integrace. Je zřejmé, že i v českém prostředí působí také sociální podniky s tímto zaměřením. Nicméně ty mají v rámci popsaného rozlišení sociálních podniků a sociálních podniků zaměřujících se na pracovní integraci v řadě ohledů blíže spíše k první uvedené skupině. A to především proto, že se jich (na rozdíl od sociálních podniků typu WISE) problematika zaměstnávání, trhu práce a zaměstnávání znevýhodněných osob netýká buďto vůbec nebo se jich týká jen minimálně, stejně jako je tomu u sociálních podniků, jež principy sociálního podnikání naplňují i bez specifického důrazu na podporu integrace marginalizovaných skupin osob. Druhým důvodem preference používání pojmu integrační sociální podnik je také použití tohoto pojmu v návrhu zákona o sociálním podnikání, který je připravován s cílem upravit podmínky pro fungování sociálních podniků v ČR v rámci samostatné legislativní úpravy (viz kapitola 7).

Rozlišení mezi sociálními podniky a integračními sociálními podniky je důležitým východiskem současného i předešlého výzkumu zejména proto, že podobně jako předešlý výzkum se i tento přirozeně již vzhledem ke svému zaměření věnoval otázkám, které se týkají zejména integračních sociálních podniků. Zároveň je ale třeba v této souvislosti poukázat také na to, že i přes přednostní zaměření obou projektů na otázky týkající se primárně integračních sociálních podniků, bylo nezbytné, se v rámci sledovaného tématu věnovat i tématu sociálního podnikání obecněji (a jako zvlášť důležité se to pak přirozeně ukazuje za situace, kdy je pozornost soustředěna na legislativní a institucionální podmínky pro sociální podnikání – srov. kapitoly 6 a 7). Proto byla oběma pojmům věnována značná pozornost v obou výzkumných projektech (více k tomu viz kapitoly 3, 5, 6 a 7, případně Mertl, Bareš 2018a, s. 12-34).

Vzhledem k návaznosti tohoto výzkumného projektu na předešlý projekt přibyl k doposud uvedeným společným východiskům obou projektů přirozeně i některé **poznatky vzešlé z předešlého výzkumného projektu**. Také některá tato východiska se týkala sociálních podniků obecněji, zatímco jiná se týkala újeji integračních sociálních podniků. Patrně nejdůležitějším východiskem vyplývajícím z předešlého výzkumu, které se týkalo **sociálního podnikání obecně**, je absence diskuse a často protichůdná stanoviska různých aktérů ohledně role, kterou by v českém prostředí měly sociální podniky zastávat.

S tím pak souvisí i existence řady nejasností, nepřehlednost podmínek, ve kterých SP působí, respektive nesystematický přístup různých veřejnoprávních subjektů k subjektům sociální ekonomiky. Tyto výchozí podmínky SP se pak přirozeně velmi významně promítají i do postavení SP v ČR a do jejich fungování (srov. Mertl, Bareš 2018a, s. 42-44, 59-62).

Specificky ve vztahu k otázce zaměstnávání znevýhodněných osob se pak popsaná nejasnost pozice sociálních podniků projevuje tak, že i v této oblasti charakterizují současnou situaci některá významná dilemata. Mezi ně lze řadit především otázku, zda mají **integrační sociální podniky** fungovat spíše jako „tranzitivní místa“, na kterých budou znevýhodněné osoby zaměstnány do doby, než se jim podaří najít uplatnění na otevřeném trhu práce, nebo zda je úlohou SP spíše vytvořit důstojné pracovní místo s důstojnou mzdou pro osoby, které se na otevřeném trhu práce nemohou uplatnit, jinými slovy, zda je spíše jejich úlohou vytvářet chráněná pracovní místa (srov. tamtéž, s. 29-31, 39-42, 44-45, 52-53).

Dalším důležitým dilematem týkajícím se integračních sociálních podniků je otázka, zda by SP měl být spíše „klasickým“ podnikem, který ale sleduje sociální cíle, nebo by se SP měly stát součástí sociálního systému v tom smyslu, že na ně budou v určitém rozsahu „delegovány“ některé úlohy, které plní veřejnoprávní instituce a tomu bude odpovídat i postavení SP a nastavení programů pro finanční zajištění činnosti SP (srov. tamtéž, s. 38-39).

Zvláště druhý uvedený přístup přivádí pozornost k otázce optimálního nastavení způsobu fungování SP (jak se ale ukázalo, tato otázka se týká fungování sociálních podniků obecněji, tj. o zásadní téma jde i tehdy, kdy jsou sociální podniky spíše chápány jako forma podnikání akcentující sociální cíle). Polarita mezi podnikatelskými aktivitami a využíváním veřejných zdrojů je totiž jedním z rozhodujících dilemat, které mohou zásadním způsobem determinovat i okruh činností, jež SP realizuje, respektive podmínky, za kterých je vykonává (srov. tamtéž, s. 53-59).

V případě integračních sociálních podniků pak bylo velmi zásadní také dilema, nakolik se při podpoře zaměstnávání znevýhodněných osob má a může uplatňovat sociální práce a práce s klienty přímo v podniku. Jinými slovy, zda má být integrační sociální podnik (srov. tamtéž s. 44-53) spíše

- tranzitivním místem, kde by měla probíhat minimální nebo žádná sociální práce,
- sociální podnik by měl fungovat při neziskové organizaci, která v případě potřeby zajišťuje sociální práci a terapeutické činnosti nebo
- by průběžná sociální práce nebo alespoň určité formy podpory měly být poskytovány přímo na pracovišti.

Jak předešlý výzkum dále ukázal, pro oblast sociální ekonomiky je charakteristická souběžná existence více odlišných pojetí integračního sociálního podniku (vzhledem ke značné rozmanitosti situací a potřeb klientů, ale i popsaným dilematům ohledně optimálního ukotvení a fungování SP). Je přitom zřejmé, že každé pojetí má určité výhody a nevýhody a že je účelné, aby se různé modality podob integračních sociálních podniků vzájemně doplňovaly a klienti mohli absolvovat program nejlépe odpovídající jejich situaci. Jednotlivé integrační sociální podniky se totiž orientují na často velmi odlišné potřeby klientů a činnosti těchto SP se proto zpravidla do značné míry odvíjejí od velice diferencovaných potřeb jejich klientů (srov. tamtéž, s. 64).

Jako velmi potřebná se v současnosti ukazuje zejména další diskuse o podpoře tranzitivních SP a o začlenění určité části SP i do sociálního systému. Zároveň předešlý výzkum jasně doložil platnost v úvodní části této kapitoly uvedeného východiska, že integrační sociální podniky představují vhodné a využitelné nástroje pro (re)integraci osob se záznamem v RT, protože mohou kompenzovat ztížené možnosti pracovního uplatnění těchto osob na otevřeném trhu práce (tamtéž, s. 64-65).

Relevantní **tematické okruhy** vztahující se k problematice legislativních a institucionálních podmínek pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání znevýhodněných osob (zejména osob se záznamem v RT), jež jsou pojednávány v dalším textu, byly identifikovány a vyhodnoceny právě na základě analytických východisek popsaných v této kapitole. Tato východiska byla současně zohledněna nejen pro rozlišení a analýzu jednotlivých relevantních aspektů sledovaného tématu, ale také při řazení těchto témat v této studii a uspořádání textu této studie. V následujícím textu je proto blíže specifikováno, jakým způsobem bylo na základě popsaných hledisek uchopeno téma sledované v této studii, a je v něm současně uvedeno rozčlenění dalšího textu do jednotlivých tematických kapitol.

1. Sociální podnikání a sociální podnik: ústřední tematické okruhy studie

Podobně, jako tomu bylo v předešlém výzkumném projektu, bylo potřebné, vymezit téma sociálního podnikání odpovídajícím způsobem. To zahrnovalo jednak **shrnutí klíčových charakteristik sociálních podniků** a současně také **přiblížení přístupu k sociálními podnikání v České republice**, respektive rozlišení základních modelů sociálních podniků, jež v ČR působí. Každé z těchto dvou témat bylo pojednáno v samostatné kapitole. Po vyjasnění pojmu sociální podnikání a přiblížení přístupu k sociálnímu podnikání v ČR byla pozornost zaměřena na charakteristiku **legislativních a institucionálních podmínek pro sociální podnikání**. Dále byla v rámci samostatné kapitoly věnována pozornost **návrhu zákona o sociálním podniku**. A to především proto, že v současnosti není činnost sociálních podniků upravena zvláštním předpisem a přijetí tohoto zákona by tak znamenalo velmi výraznou změnu a důležitý impulz pro rozvoj sociálního podnikání v ČR. Jakkoli tedy návrh zákona nemusí být přijat v podobě, v jaké je popsán v této studii, je přirozeně potřebné, aby zde představen byl. Přiblížení této normy je totiž smysluplné i v případě, kdy by tento zákon byl ještě zásadně přepracován nebo ani nebyl přijat. A to především proto, že přípravu tohoto návrhu zákona provází diskuse o klíčových otázkách, které jsou pro fungování sociálních podniků důležité ve více ohledech: samotné ukotvení koncepce sociálního podniku přímo v legislativě, odpovídající nastavení celkové legislativní úpravy pro fungování sociálního podniku v právním řádu (regulace, formy podpory atd.) a odpovídající nastavení dalších institucionálních podmínek pro fungování sociálních podniků v legislativu daných podmínkách (nástroje a instituce k zajištění toho, aby sociální podniky mohly fungovat v zákonem vymezených podmínkách, k zajištění jejich podpory atd.).

2. Zapracování poznatků o integračních sociálních podnicích do textu studie

Do kapitol této studie věnovaných sociálnímu podnikání (viz předchozí bod) byly zahrnuty i souvislosti týkající se integračních sociálních podniků. Ukázalo se totiž, že pro téma integračních sociálních podniků není účelné vyčlenit samostatnou kapitolu a že na integrační sociální podniky je při rozboru tématu sociálního podnikání vhodnější nahlížet spíše jako na specifickou skupinu sociálních podniků. Jednotlivé tematické kapitoly zaměřené na určitý okruh charakteristik nebo souvislostí týkajících se sociálního podnikání se tak nejprve zaměřily na sociální podniky obecně a pouze v těch případech, kdy byly diskutované charakteristiky nebo souvislosti určitým způsobem specifické u skupiny integračních sociálních podniků (popřípadě bylo vhodné a účelné se jim u této skupiny sociálních podniků věnovat samostatně z jiného důvodu), byla v části příslušné kapitoly věnována samostatná pozornost specifikům týkajícím se integračních sociálních podniků.

Je zřejmé, že ve vztahu k tématu zaměstnávání a integrace znevýhodněných osob jsou klíčové primárně souvislosti týkající se integračních sociálních podniků. Pro ty ale v řadě ohledů platí charakteristiky týkající se obecnějšího tématu sociálního podnikání (kdy je pozice integračních sociálních podniků odlišná spíše jen v určitých dílčích otázkách, nebo se jich souvislosti popsané v rámci obecnějšího tématu týkají dokonce ve stejné míře, jako pro sociální podnikání obecně). Více versa tak lze konstatovat, že řada souvislostí popsaných v rámci obecné charakteristiky sociálního podnikání tak z velké části (pouze s patřičnými upřesněními diskutovanými specificky v souvislosti s integračním sociálním

podnikem) platí nejen pro sociální podnikání obecně, ale i - pro téma této studie stěžejní - skupinu integračních sociálních podniků.

3. Trh práce a znevýhodněné osoby: další stěžejní tematické okruhy studie

Charakteristika trhu práce a znevýhodněných osob představují další dva důležité tematické okruhy této studie. Těmto souvislostem jsou v této studii věnovány dvě samostatné kapitoly. První z obou kapitol s tímto zaměřením se soustředí na vyjasnění klíčových pojmů. Vzhledem k tomu, že osoba znevýhodněná na trhu práce je klíčový pojem pro vymezení pojmu integrační sociální podnik, byla tato kapitola koncipována jako samostatná a byla zařazena bezprostředně za kapitolou věnující se vymezení sociálního podniku a integračního sociálního podniku.

Samotnému **zaměstnávání znevýhodněných osob** je pak věnována samostatná kapitola. Jak již přitom bylo uvedeno při popisu východisek této studie, možnosti uplatnění znevýhodněných osob na otevřeném trhu práce ztěžují různé okolnosti. Ke zlepšení těchto možností proto byly vytvořeny některé specifické nástroje či opatření, jejichž cílem je podpora pracovního uplatnění těchto osob. Kapitola věnovaná nejvýznamnějším souvislostem týkajícím se zaměstnávání znevýhodněných osob proto byla rozčleněna do několika tematických podkapitol, v nichž je postupně přiblížena legislativní úprava a institucionální rámec pro zaměstnávání znevýhodněných osob, je věnována pozornost specifické skupině osob se záznamem v RT a jsou charakterizovány zaznamenané přístupy integračních sociálních podniků k problematice zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

4. Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob: propojení tematických okruhů studie

Souvislost mezi sociálními podniky a zaměstnáváním znevýhodněných osob byla hlavní výzkumnou otázkou, na níž byly zacíleny tento i předešlý projekt. To se odráží i ve výše uvedených předpokladech (jejichž platnost přitom byla v předešlém výzkumu zároveň potvrzena), že znevýhodněné osoby mají ztížené podmínky pro uplatnění na trhu práce a že sociální podniky představují významný nástroj pro zaměstnávání znevýhodněných osob obecně i úžejí osob se záznamem v RT.⁴

S ohledem na to, že tato hlavní výzkumná otázka studie spočívá v propojení všech sledovaných tematických okruhů (tj. sociální podnikání, zaměstnávání, integrace znevýhodněných osob), předcházely rozboru jejich vzájemných souvislostí kapitoly věnující se detailněji uvedeným oblastem jednotlivě (více viz body 1 a 3). Klíčové okolnosti týkající se legislativního a institucionálního rámce tak byly pojednány již v rámci příslušných tematických kapitol s tím, že tyto souvislosti pak platí i pro vzájemný průsečík všech sledovaných tematických okruhů.

Podobně jako je tomu v případě tématu integračních sociálních podniků, nebyl ani průsečík všech tří stěžejních tematických okruhů studie pojednán samostatně, ale byl součástí kapitoly věnující se zaměstnávání znevýhodněných osob. Projednání těchto souvislostí v této kapitole se ukázalo jako účelnější než samostatná kapitola kvůli poměrně limitovanému množství poznatků týkajících se této oblasti a především proto, že takto bylo možné rozebrat úlohu sociálních podniků při zaměstnávání znevýhodněných osob společně s dalšími nástroji či opatřeními zaměřenými na pracovní uplatnění této skupiny osob. Projednání těchto souvislostí v této kapitole zároveň bylo vhodnější než její přiřazení do některé z kapitol týkajících se sociálního podnikání. A to především proto, že v souvislosti se sociálním podnikáním byla sledována značně odlišná hlediska (vymezení SP, přístup k SP v ČR, legislativní a institucionální rámec pro jejich působení) a že problematika zaměstnávání znevýhodněných osob se týká pouze určité skupiny sociálních podniků - integračních sociálních podniků. Ty přitom zároveň zpravidla nebylo možné v kapitolách týkajících se sociálního podnikání tematizovat odděleně (viz výše).

⁴ Více viz části této kapitoly věnované jednotlivým východiskům studie.

5. Reflexe vybraných dosavadních zjištění o sledované problematice

Legislativní a institucionální podmínky představovaly hlavní hlediska, na základě nichž byly v této studii rozlišeny a uchopeny jednotlivé sledované tematické okruhy a na základě kterých byly jednotlivé identifikované tematické oblasti vyhodnoceny.

Zároveň byla v jednotlivých tematických kapitolách také výše popsaným způsobem zohledněna společná východiska tohoto i předešlého projektu.

Kromě toho se ale jako užitečné ukázalo, zahrnout do některých tematických kapitol také některé z poznatků o sociálním podnikání a zaměstnávání znevýhodněných osob získaných v rámci předešlého projektu. Kombinace těchto tří přístupů byla zvolena ve snaze, docílit toho, aby tato studie měla ucelenější podobu a mohla tak lépe sloužit jako přehledový text shrnující nejvýznamnější poznatky relevantní pro sledovanou problematiku.

2. Použité metody

Jak již bylo naznačeno v úvodu, tato studie je z podstatné části založena na vyhodnocení domácích a některých zahraničních zdrojů, respektive na zpracování přehledových informací vycházejících z těchto zdrojů, přičemž hlavními důvody pro volbu přístupu založeného na analýze sekundárních zdrojů byly samotné zaměření této studie na charakteristiku legislativních a institucionálních podmínek pro sociální podnikání a pro zaměstnávání znevýhodněných osob, potřeba reflektovat důležité okolnosti spojované v literatuře se sociálními podniky, snaha charakterizovat přístup k sociálnímu podnikání v ČR a také návaznost na předešlý projekt, se kterým má tato studie některá společná východiska a zároveň v určitých ohledech na tento projekt navazuje, kdy je na místě, shrnout, případně jinak zohlednit některé poznatky z předešlého výzkumu. Důležitou okolností přirozeně je také to, že cílem tohoto projektu bylo vytvořit výstup, který usnadní orientaci ve sledované problematice a budou v něm shrnuty stěžejní okolnosti, jež se jí týkají.

Vzhledem k tomu, že studie spojuje více tematických okruhů, se v jednotlivých kapitolách této studie lišily stěžejní zdroje, jež byly využity při jejich zpracování. Některá z témat týkající se i zde sledovaných otázek přitom již byly autory této studie a jejich spolupracovníky vytvořeny v rámci jiných jimi zpracovaných materiálů. Do textu této studie proto byly v některých případech příslušné pasáže (se souhlasem spolupracovníků autorů) zpracovány způsobem, který byl vyhovující pro tuto studii. V případě, kdy bylo možné využít původní text (kdy již původní text představoval přehledovou studii), případně, pokud se původní text ukazoval jako vyhovující po provedení drobnějších úprav, při výběru pouze určitých nejvíce relevantních pasáží či po úpravě členění původního textu s ohledem na uspořádání textu vhodné pro tuto studii, byl text příslušných kapitol studie zpracován na základě těchto materiálů a tato skutečnost byla uvedena na začátku kapitoly, jež byla s využitím těchto materiálů zpracována.

Jak již bylo uvedeno, významným takovýmto zdrojem byl především předešlý výzkum (na základě něhož byly zpracovány kapitoly 3.3, 4 a větší část kapitoly 8). Dalším důležitým materiálem, na základě něhož byl zpracován text několika dalších kapitol (kapitoly 3.1, 3.2 a větší část kapitoly 5) byla publikace Společensky odpovědné podnikání (Legnerová, Dohnalová 2018). Přehledovou kapitolu založenou na jiných původních textech představovala dále též kapitola 6.1, jejímž záměrem bylo co nejpřesněji charakterizovat jednotlivé instituce, které poskytují podporu sociálním podnikům nebo vytvářejí různé programy, jež mohou SP podporovat. Pro účely co nejpřesnějšího popisu jejich cílů a jejich činnosti totiž v této kapitole bylo přirozeně nejvhodnější uvést, jak své zaměření a činnosti charakterizují tyto instituce samotné. Tato kapitola je tak založena na přehledu těchto charakteristik uvedených jednotlivými, do tohoto přehledu zařazenými, institucemi, který ony samy prezentují na svých webových stránkách, respektive těch jimi uváděných okolností, jež jsou nejvíce relevantní pro téma této studie.

V rámci tohoto výzkumného projektu se uskutečnila také fokusní skupina, jejímiž účastníky byli odborníci věnující se sociálnímu podnikání v České republice (nikoliv výhradně), kteří měli odborně blízko k zaměření této studie, tj. věnovali se ve své činnosti mj. legislativním a institucionálním aspektům sociálního podnikání, možnostem jeho podpory apod. Cílem fokusní skupiny bylo získání dalších poznatků, a to jak poznatků z praxe sociálního podnikání (především s ohledem na současné možnosti působení sociálních podniků v ČR), tak i získání reflexe současných legislativních a institucionálních podmínek pro sociální podnikání. Důležitým tématem, jemuž byla na fokusní skupině věnována značná pozornost, byla diskuse o připravovaném zákonu o sociálním podnikání, jeho nastavení, parametrech, které sleduje nebo by měl sledovat, a hodnocení možného dalšího vývoje procesu jeho schvalování. Jak již bylo uvedeno v úvodu této studie, poznatky získané v rámci fokusní skupiny představovaly spíše doplňující informace k poznatkům, jež byly získány při sekundární analýze relevantních zdrojů a při uspořádání poznatků z jiných zdrojů do přehledových souhrnů.

3. Vymezení pojmů sociální podnik a integrační sociální podnik

3.1 Stěžejní charakteristiky sociálního podniku: ideální typ sociálního podniku⁵

Sociální podnikání představuje zastřešující termín pro rozmanitý počet aktivit i subjektů odlišných organizačních forem, a proto je důležité specifikovat, definovat a určit charakteristiky sociálního podniku. Označení sociální podnik se ve světě používá, může se však týkat různé reality. V závislosti na kontextu se setkáváme i s rozdílným pojetím. Význam pojmů ‚sociální‘ a ‚podnik‘ je sám o sobě značně široký a ve chvíli, kdy tyto dva pojmy spojíme dohromady, nejasnost může narůstat.⁶

Výsledky z projektu s názvem „Vznikání sociálních podniků v Evropě“ realizovaného v letech 1996 až 1999 v patnácti zemích Evropské unie obsahují skupiny indikátorů, pomocí nichž mezinárodní výzkumná společnost EMES definuje tzv. **ideální typ sociálního podniku**.⁷ Tím je uváděna metodika pro evropský i světový výzkum sociálních podniků. Výzkum EMES se doposud zaměřoval především na evropské prostředí s jeho specifickými tradicemi, díky nimž se odlišuje od ostatních oblastí světa, v současnosti členové EMES rozšiřují své výzkumné aktivity i do dalších geografických území jako je Latinská Amerika a Východní Asie.⁸

Sociální podnik „ideálního typu“ je postaven na vícezdrojovém financování, v jeho aktivitách je zapojena širší paleta zúčastněných aktérů a podnik naplňuje více různých cílů.⁹

Indikátory ideálního typu sociálního podniku nemají sloužit jako soubor podmínek, které organizace musí splňovat, abychom ji mohli pokládat za sociální podnik. Koncept ideálního typu sociálního podniku představuje především nástroj, pomocí kterého výzkumníci popisují subjekty v daném prostředí. Slouží pro mezinárodní srovnávání a stanovuje hranice pro vymezení sociálních podniků.

Společnost EMES zdokonalovala *metodologii zkoumání sociálních podniků* s cílem sjednotit přístup, který je v rámci národních výzkumných projektů ve světě možné aplikovat a prověřovat jeho relevanci v kontextu odlišných podmínek. Počáteční pracovní definice klasifikovala indikátory podniku ze **sociálního a ekonomického hlediska**.

Pro účely mezinárodního srovnávacího výzkumu, který identifikoval hlavní shody a rozdíly v pojetí sociálního podniku v Evropě a USA, autoři Jacques Defourny a Marthe Nyssens poukázali na vhodnost členění indikátorů do tří podskupin.¹⁰ Rozdělení provedli proto, aby zvýraznili konkrétní formy řízení specifické pro ideální typ sociálního podniku. K indikátorům (ukazatelům) ze sociálního a ekonomického hlediska bylo přidáno **hledisko participativního řízení** podniku.

⁵ Text je zpracován z kapitol knihy: LEGNEROVÁ, K., DOHNALOVÁ, M. (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.

⁶ DAVISTER, C., DEFOURNY, J., GREGOIRE, O. (2004). *Work Integration Social Enterprises in the European Union: an Overview of Existing Models*. Working Paper no. 04/04. EMES European Research Network. [online]. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: http://www.joseacontreras.net/econom/Economia/Economia_Social_CIES/pdf/economiasocial/investigacion/PE_RSE%20Work%20Integration.pdf

⁷ BORZAGA, C., DEFOURNY, J. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge.

⁸ EMES Focus Areas. Focus Areas. *Emes European Research Network*. [online]. EMES, © 2018. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: <http://www.emes.net/about-us/focus-areas/>

⁹ NYSENS, M. (2006). *Social enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society*. In: NYSENS, M. (ed.) *Social Enterprise*. London and New York: Routledge, S. 315-319.

¹⁰ DEFOURNY, J., NYSENS, M. (2012). *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. Emes working Paper Series 12/03. [online]. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf

Sociální hledisko

1) Cíl sociálního podniku - prospět společnosti nebo specifické skupině lidí

Základním smyslem sociálního podniku je provozovat aktivity sloužící společnosti či specifické skupině lidí. Na stejné úrovni je hlavní charakteristikou sociálních podniků zájem podporovat smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni.

2) Sociální podniky vznikají ze skupinové iniciativy

Sociální podniky jsou výsledkem společné aktivity občanů, kteří sdílí určitou potřebu nebo záměr. Tento kolektivní rozměr musí být zachován, i když podnik řídí volení jednotlivci nebo skupina vedoucích.

3) Omezené přerozdělování zisku

Mezi sociální podniky patří také ty, které se neřídí podmínkou absolutního zákazu přerozdělování zisku. Tedy organizace, které jako například družstva v některých zemích, mohou přerozdělovat v omezené míře zisk mezi své podílníky.¹¹

Jedním z hlavních cílů sociálních podniků je sloužit komunitě nebo specifické skupině lidí. Sociální přínos pro komunitu je hlavním motivem ekonomické aktivity a nejedná se o její vedlejší produkt. Na stejné úrovni je hlavní charakteristikou sociálních podniků zájem podporovat smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni. Sociální podniky jsou výsledkem kolektivní dynamiky. Vznikají dobrovolně z iniciativ občanů, kteří jsou součástí komunity nebo skupiny se stejnou potřebou či zájmem, a kolektivní rozměr sociálních podniků musí být zachován. Sociálními podniky nejsou pouze organizace řídící se podmínkou absolutního zákazu přerozdělování zisku, ale rovněž takové, které mohou zisk v omezené míře přerozdělovat mezi své podílníky.

Ekonomické hledisko

1) Trvalé aktivity zaměřené na výrobu zboží a/nebo poskytování služeb

Hlavním cílem sociálních podniků není, na rozdíl od tradičních neziskových organizací, angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků (jako u nadací). Produkují výrobky nebo poskytují služby lidem. Ekonomická činnost je jeden z hlavních důvodů jejich existence.

2) Přijetí ekonomických rizik

Ti, kdo zakládají sociální podniky, předpokládají jistě nebo zčásti risk spojený s ekonomickou činností. Na rozdíl od většiny veřejných institucí, závisí jejich finanční udržitelnost a životaschopnost na úsilí jejich členů a zaměstnanců při zabezpečování potřebných zdrojů.

3) Alespoň minimální podíl placené práce

Podobně jako tradiční neziskové organizace mohou sociální podniky kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnickou práci. Nicméně aktivity sociálních podniků vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.

Sociální podniky trvale vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Soustavné poskytování zboží a/nebo služeb tvoří jeden z hlavních důvodů jejich existence a vymezuje je oproti tradičním nestátním neziskovým organizacím, jejichž náplní je účast v dobročinných aktivitách nebo přerozdělování finančních toků. Při vzniku sociálních podniků na sebe zakladatelé berou plné či částečné ekonomické riziko. Na rozdíl od většiny veřejných institucí závisí finanční životaschopnost sociálních podniků na úsilí členů i zaměstnanců zajistit potřebné zdroje. Sociální podniky mohou kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnou práci, nicméně aktivity sociálních podniků vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.¹²

¹¹ DEFOURNY, J. (2001). *From Third Sector to Social Enterprise*. In: BORZAGA, C., DEFOURNY, J. *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge. s. 16-18.

¹² DEFOURNY, J. (2001). *From Third Sector to Social Enterprise*. In: BORZAGA, C., DEFOURNY, J. *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge. s. 16-18.

Hledisko participativního řízení podniku

1) Vysoký stupeň autonomie

Sociální podniky jsou dobrovolně vytvářeny skupinami lidí a jsou jimi řízeny pomocí plánů, které sami stanovují. Adekvátně tomu mohou být závislé na veřejných dotacích. Nejsou však přímo ani nepřímo řízeny veřejnými institucemi nebo jinými organizacemi (svazy, soukromými firmami atd.). Mají právo „rozhodujícího hlasu“, tedy právo aktivitu rozšiřovat nebo ukončit.

2) Právo rozhodovat není postaveno na výši vloženého kapitálu

V rámci rozhodovacího procesu by měl být respektován princip „jeden člen, jeden hlas“ nebo alespoň by síla hlasovacího práva neměla být závislá na výši vloženého kapitálu. Rozhodování má spíše demokratický charakter.

3) Participativní charakter, který stojí na zapojení všech zúčastněných aktérů vykonávané aktivity

Všechny tři skupiny charakteristik je nutné brát v úvahu komplexně, ne jednotlivě. Zamezí se tak záměně sociálního podniku s tradiční neziskovou organizací, která například změní způsob řízení. Defourny zdůrazňuje, že takto vymezené iniciativy představují nový obraz o neziskových organizacích. Odpovídá společensky odpovědnému podnikání.

Důležitou charakteristikou sociálních podniků je spolupráce s různými subjekty. Sociální podniky při svých ekonomických aktivitách vytvářejí společenské hodnoty, a to ve vztazích s lidmi a s neziskovými organizacemi. Sociální podniky mají a sledují trojí zodpovědnost a trojí prospěch: ekonomický (Profit), sociální (People) a environmentální (Planet).

3.2 Sociální inovace jako významný rys sociálního podnikání¹³

Pro sociální podnikání je často příznačná zároveň situace, kdy sociální podnikání je spojováno se společensky prospěšným podnikáním, se subjektem, který prosazuje **sociální inovace**. Sociální inovace je „novátorské řešení sociálního problému, které je účinnější, efektivnější, udržitelnější...“, a které vytváří hodnotu především pro společnost, spíše než pro soukromé osoby¹⁴. Pojem se objevuje také ve spojení se sociálním podnikáním. To je obecně spojováno s tvorbou sociální hodnoty, ve skutečnosti je to ale sociální inovace, co hodnotu vytváří a sociální podnik ji jen uvádí v praxi, sociální podnikatel je pak tím, kdo přináší nová řešení¹⁵. Inovace jsou důležitou součástí sociálního podnikání, ostatně, měly by být součástí každé lidské činnosti¹⁶. Lidé ve stále rostoucí míře vyžadují informace o chování společnosti ve vztahu ke společenské a ekologické odpovědnosti, aby se mohli rozhodnout u kterých společností nakupovat, do kterých investovat a u kterých pracovat.¹⁷

3.3 Integrační sociální podnik¹⁸

¹³ Text je zpracován z kapitoly knihy: LEGNEROVÁ, K., DOHNALOVÁ, M. (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.

¹⁴ PHILLS, J. A., DEIGLMEIER, K., MILLER, D. T. (2008). *Rediscovering social innovation*. Stanford Social Innovation Review 6. 4. s. 36. Dostupné z: https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation

¹⁵ PHILLS, J. A., DEIGLMEIER, K., MILLER, D. T. (2008). *Rediscovering social innovation*. Stanford Social Innovation Review 6. 4. s. 34-43. Dostupné z: https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation

¹⁶ DEES, G. J. (1998). *The meaning of "social entrepreneurship."* Revisited 2001. [online]. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: <https://entrepreneurship.duke.edu/news-item/the-meaning-of-social-entrepreneurship/>

¹⁷ KOTLER, P., KELLER L. K. (2007). *Marketing management*. 12. vydání. Praha: Grada publishing. s. 746.

¹⁸ Text shrnuje stěžejní poznatky týkající se integračních sociálních podniků pojednané v rámci kapitoly Sociální podniky pro pracovní integraci (WISE) publikace „Analýza překážek v zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ (Mertl, Bareš 2018a, s. 28-32).

Jak již bylo naznačeno výše, integrační sociální podnik představuje specifickou variantu sociálního podniku, jehož dominantní charakteristikou je vytvoření podmínek pro pracovní integraci osob, jež jsou v určitém ohledu znevýhodněné na trhu práce, jejich zaměstnávání, aktivity podporující jejich pracovní integraci, možnosti jejich pracovního uplatnění atd. pojem osoby znevýhodněné na trhu práce

Tato skupina sociálních podniků nicméně má značný význam pro vývojové trendy v oblasti sociálního podnikání jako celku. Také je pro ně příznačné to, že sociální podniky tohoto typu jsou – i přes existenci různých variant jejich ukotvení a přístupů k nim – rozšířeny celosvětově (Cooney, Nyssens, O’Shaughnessy 2016 a Defourny 2006, s. 416). V některých zemích přitom byla specifická role integračních sociálních podniků v rámci sociálního podnikání reflektována do té míry, že v nich postavení této skupiny sociálních podniků upravuje specifická (oproti sociálním podnikům obecně) legislativní úprava nebo pro ně jsou vytvořeny specifické (ve srovnání s jinými typy sociálních podniků) institucionální mechanismy zaměřené na jejich podporu (Cooney, Williams Shanks 2010 a Defourny, Nyssens 2008). Také český návrh zákona o sociálním podniku obsahuje rozlišení integračních sociálních podniků, přičemž by tato skupina sociálních měla v některých ohledech podléhat specifickým ustanovením týkajícím se výhradně integračních sociálních podniků (více viz kapitola 7).

Jakkoli se podmínky pro činnost integračních sociálních podniků i jejich rozšíření v různých zemích velmi výrazně liší je jejich hlavním cílem „(re)integrace marginalizovaných/znevýhodněných skupin primárně skrze pracovní aktivitu“, přičemž zpravidla sledují i další sociálně prospěšné cíle, kdy např. „výstupy, které vytvářejí zaměstnanci a zaměstnankyně dále slouží většinou lokálně k uspokojení poptávky po určitých výrobcích nebo službách. V ideálním případě jsou tudíž v produkci výrobků nebo služeb zaměstnány marginalizované osoby a výstup jejich práce navíc přináší další prospěch komunitě nebo společnosti“ (Defourny, Nyssens 2006).

Původně se integrační sociální podniky zaměřovaly na poskytování pracovní terapie zdravotně znevýhodněným osobám, posléze se ale začaly zaměřovat i na další skupiny osob znevýhodněných na trhu práce (dlouhodobě nezaměstnané osoby, migranti, drogoví uživatelé, propuštěné osoby, lidé bez domova a další).

Významnými okolnostmi určujícími postavení a možnosti působení integračních sociálních podniků jsou míra a způsob jejich zahrnutí do sociálních systémů. I v tomto směru se přirozeně situace v různých zemích velmi liší. Podstatné přitom je, že integrační sociální podniky zpravidla byly zakládány neziskovými subjekty, aktivisty/aktivistkami a aktivistickými spolky nebo také odbory (Cooney 2016, Cooney et al. 2016, Cooney, Williams Shanks 2010, s. 40, Defourny, Nyssens 2010b, s. 236) a teprve následně v některých zemích došlo k zahrnutí jejich aktivit do sociálních systémů s ohledem na to, jaký mají význam při integraci znevýhodněných osob. Jak přitom ukazují zahraniční zkušenosti a potvrdil to i výzkum, právě míra a způsob integrace sociálních podniků do sociálních systémů představují primární okolnosti, na nichž závisí přístup sociálních podniků k integraci znevýhodněných osob (zda je pracovní místo chápáno jako tranzitivní nebo je cílem uplatnění znevýhodněné osoby na chráněném pracovišti samotném, nakolik a jakým způsobem je využívána sociální práce apod.), harmonizace sociálních a ekonomických cílů organizace, udržitelnost sociálního podnikání atd. (více k těmto otázkám a problematickým bodům, jež jsou s nimi spojeny, viz Mertl, Bareš 2018a, s. 12-34).

4. Vymezení pojmů trh práce a osoba znevýhodněná na trhu práce¹⁹

Po vymezení specifické skupiny ekonomických subjektů (sociálních podniků), respektive specifické skupiny zaměstnavatelů (integračních sociálních podniků) je potřebné přesněji vymežit také pojmy trh práce a osoba znevýhodněná na trhu práce.

Pro **trh práce** jakožto místo²⁰, kde se střetává nabídka pracovní síly s poptávkou po pracovní síle, jsou kompetitivnost a selektivnost charakteristickými znaky již vzhledem k jeho podstatě. S tím pak souvisí i to, že „úspěch“ osoby na trhu práce (ve smyslu nalezení zaměstnání, respektive ve schopnosti jeho udržení), rozhodně není samozřejmostí. Nenalezení zaměstnání proto samo o sobě ještě rozhodně neimplikuje znevýhodnění na trhu práce a vymezení osob znevýhodněných na trhu práce vyžaduje podstatně komplexnější přístup.

Možnost úspěchu na trhu práce závisí na značném množství velmi různorodých okolností, jako např. vzdělání a kvalifikace, různé odborné předpoklady či naopak specifické překážky ztěžující uplatnění na trhu práce, profesní zkušenosti, pracovní návyky, situace na trhu práce, poptávka po pracovní síle, představy uchazeče o odpovídajícím pracovním místě, platu nebo pracovních podmínkách, ochota dojíždět za prací nebo možnosti dojíždění za prací.

Možnost uplatnění na trhu práce tak neurčuje jediná konkrétní okolnost, ale spíše souhra různých faktorů a je proto vysoce individuální. I tehdy, kdy některé faktory (např. nedostatečná kvalifikace nebo horší možnosti dojíždění za prací) možnosti pracovního uplatnění ztěžují, může uchazeč na trhu práce uspět za předpokladu, že jiné podmínky naopak zvyšují jeho možnosti uplatnění (např. situace na trhu práce, okruh poptávaných pracovních pozic apod.). Nicméně je zároveň zřejmé, že v některých případech může dojít i ke zřetězení faktorů, které možnosti pracovního uplatnění ztěžují. Pro určité skupiny osoby tak platí, že mají - ať už vzhledem ke svým vlastním charakteristikám (např. dosaženému vzdělání), nebo v důsledku strukturálních charakteristik (poptávka po uchazečích s odlišnou kvalifikací, kdy zároveň v kombinaci s individuálními charakteristikami, např. věkem, je pro danou osobu obtížné, se requalifikovat na jiný typ práce) – podstatně nižší šance na trhu práce uspět, než jiní uchazeči, jinými slovy, jsou na trhu práce znevýhodněni.

Právě tyto skutečnosti lze vnímat jako hlavní důvody, proč vzniká potřeba podpořit určité skupiny osob (předchozí text tyto důvody nastiňuje jen velmi zběžně, podrobnější rozbor potřeby této podpory ale přesahuje možnosti této studie) různými nástroji nebo opatřeními tak, aby se jejich schopnost získání zaměstnání zvýšila, případně aby se podařilo kompenzovat negativní dopady faktorů, jež možnosti jejich zaměstnání ztěžují. Tento cíl ale předpokládá vyjasnění dvou hlavních otázek:

- Jaké faktory nebo okolnosti lze vnímat jako natolik znevýhodňující, že opravňují k získání nároku na specifickou podporu? Jinými slovy: jak definovat osoby znevýhodněné na trhu práce (této otázce se bude text věnovat dále) a
- Jaké nástroje a opatření lze pro podporu těchto osob využít? Odpověď na tuto obecnou otázku je přitom vhodné získat z odpovědí na další, více konkrétní nebo vyloženě technické otázky, jako např.: Neznamená získání nároku na využití podpory přílišné zvýhodnění oproti uchazečům o zaměstnání, kteří takový nárok nezískají? Zlepšily se při využití této podpory možnosti uplatnění osoby, jež na ni

¹⁹ Text částečně vychází z kapitoly Integrace znevýhodněných skupin na trhu práce publikace „Analýza překážek v zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ (Mertl, Bareš 2018a, s. 3-7).

²⁰ Pojem „trh práce“ je primárně abstraktní konstrukce a nejedná se o žádné fyzicky existující „místo“. Pojem je spíše souborným označením pro různé entity (aktéry a instituce), procesy, vztahy nebo kauzální souvislosti, které lze spojovat na straně jedné s hledáním pracovní síly (na straně zaměstnavatelů) a na straně druhé s hledáním pracovního uplatnění (na straně uchazečů o práci), respektive se vzájemným vztahem a výsledným působením těchto dvou „sil“.

získala nárok? Díky čemu? Proč ne? Co by jejich účinnost zlepšilo? Jaké další dopady tato opatření mají? Co je jejich příčinou? atd.

Kromě toho je ale důležitá ještě další klíčová otázka, a to, zda a jakým způsobem jsou nebo mohou být osoby, jež jsou určitým způsobem znevýhodněné, podporovány při hledání zaměstnání a při jeho výkonu nejen určitými specifickými opatřeními nebo nástroji, ale nakolik jsou vůči nim vstřícné všeobecné charakteristiky trhu práce, respektive zda a do jaké míry mohou tyto osoby vykonávat zaměstnávání i podle všeobecně platných podmínek.

Diskusi o integraci znevýhodněných osob na trhu práce totiž nelze zužovat jen na programy, které jsou specificky zaměřeny na tyto skupiny osob. Naopak je zcela zásadní, aby k jejich integraci podstatnou měrou přispívaly i instituce trhu práce a programy realizované v rámci politiky zaměstnanosti, které nejsou specificky zaměřeny na tyto osoby, respektive aby k jejich integraci zároveň mohly přispívat a přispívaly i subjekty, které působí na **otevřeném (běžném) trhu práce**. Tímto spojením není myšleno, že by tento trh byl „volný“ v tom smyslu, že by nebyl nijak regulován, ale to, že se jedná o segment trhu práce, jenž je regulován všeobecně nastavenými pravidly a působení na tomto trhu podléhá řádné všeobecné regulaci. „Otevřený trh práce“ přitom není v této souvislosti používán jako pojmový protiklad ke všem dalším segmentům trhu práce, které podléhají určité mimořádné nebo specifické regulaci (ve smyslu např. určitých pobídek nebo omezení, specifického režimu pro výkon určitých povolání, např. kvůli odborným, bezpečnostním či jiným specifickým požadavkům), ale jako protiklad „pouze“ k jednomu konkrétnímu segmentu trhu práce podléhajícího specifické regulaci, a to k „chráněnému trhu práce“ (tj. všechny segmenty trhu podléhající jiným mimořádným pravidlům lze v tomto rozlišení vždy zahrnout buďto do otevřeného nebo chráněného trhu práce).

Z této charakteristiky je zřejmé, že pojem „otevřený trh práce“ lze obecně (konkrétní vymezení pro české prostředí lze nalézt v zákoně o zaměstnanosti – viz dále) vymezit pouze „negativním vymezením“, tj. jako disjunktního pojmu k pojmu „chráněný trh práce“, jehož vymezení již obdobné překážky nebrání. Stěžejním znakem **„chráněného pracovního trhu“** pak je právě ve srovnání s otevřeným trhem práce to, že osoby zaměstnané na tomto segmentu trhu jsou znevýhodněnými osobami a vzhledem k tomu lze očekávat buďto

- nižší produktivitu jejich práce (např. v souvislosti s jejich zdravotním hendikepem) a ztíženou možnost zaměstnavatele jejich pracovní místo udržet při konkurenčním soutěžení se subjekty, které využívají práci osob, jež nejsou znevýhodněny (právě takto je chráněný trh práce vymezen v zákoně o zaměstnanosti), nebo
- potřebu vyšší míry ochrany a podpory, jež je nutné osobám zaměstnaným v tomto segmentu trhu poskytovat s ohledem na to, že na otevřeném trhu práce mají ztížené možnosti nalezení zaměstnání, respektive jeho udržení.

Podstatné přitom je, aby byly oba uvedené segmenty trhu práce vzájemně prostupné a aby se efekty institucí trhu práce, respektive programů působících v každém z těchto segmentů trhu práce (tj. jak těch, jež jsou koncipovány jako univerzální, tak těch, jež se zaměřují specificky na osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné) vzájemně doplňovaly.

Chápání pojmů „otevřený“ a „chráněný trh práce“ je závislé na konkrétních sociálních a ekonomických podmínkách. V českém prostředí se jedná především o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ve znění, které nabylo účinnosti k 1.1.2018 a zakotvilo do tohoto zákona následující vymezení chráněného trhu práce; dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Ten v odst. 1 ustanovení § 78 vymezuje obsah tohoto pojmu tak, že chráněný trh práce je *„tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“*, přičemž podmínky uzavření této dohody jsou blíže specifikovány v dalších odstavcích téhož ustanovení zákona.

V ustanovení § 78a jsou následně specifikovány podmínky, za nichž lze zaměstnavatelům uznaným jako součást chráněného trhu práce poskytovat veřejnou podporu.

Pojem otevřený trh práce zákon o zaměstnanosti neobsahuje, pro účely této studie jej ale lze chápat jednoduše jako disjunktní kategorii k definici chráněného trhu práce v zákoně, tak jak to bylo nastíněno výše. Kromě zákonných definic přirozeně mohou chápání pojmu chráněný trh práce dále formovat i celkové nastavení podmínek pro fungování trhu práce, respektive pro fungování chráněného trhu práce, institucionální mechanismy na jeho podporu, včetně toho, jak různé instituce tuto podporu zajišťují v praxi.

Z výše uvedené definice pojmu chráněný trh práce, je ale zřejmé, že stěžejním východiskem pro vymezení tohoto pojmu v českém prostředí je jeho zákonná definice. Ta je přitom velmi jasně ohraničena a vlivy institucionálního prostředí na konceptualizaci tohoto pojmu se tak mohou týkat skutečně spíše jen některých dílčích aspektů. V případě druhého zde sledovaného pojmu, osob znevýhodněných na trhu práce, je ale v tomto ohledu situace zcela opačná. Tento pojem nejenže není ukotven přímo v legislativě a k jeho vymezení v českém prostředí přispěly především projekty a programy MPSV (viz kapitoly 6.1 a 6.3). Zároveň je ale patrné, že vymezení chráněného trhu práce jako státem smluvně uznaných zaměstnavatelů zaměstnávajících z celkového počtu jejich zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením se míjí s vymezením pojmu osoba znevýhodněná na trhu práce formulovaných MPSV. Také v případě tohoto pojmu je proto na úvod nezbytné uvést obecnější souvislosti pro jeho vymezení. Ovšem s tím rozdílem, že na rozdíl od pojmu chráněný pracovní trh nelze následně uvést odpovídající legislativní ukotvení ani jakékoliv jiné obecněji akceptované vymezení pojmu a pojem tak bude přiblížen pouze v konkrétních souvislostech, v rámci kterých je již v současnosti určitým způsobem používán (srov. kapitoly 6.1, 6.3, 7 a 8.2)

Jak již bylo uvedeno, při snaze o odpovídající vymezení **znevýhodněných skupin osob na trhu práce** je potřebné zohlednit větší počet důležitých okolností a vyžaduje značně komplexní přístup (a to nejen tehdy, má-li mít tato definice širší záběr než pouze skupinu osob se zdravotním postižením, jako by tomu bylo v případě navázání tohoto pojmu na současnou definici chráněného pracovního trhu). Také do tohoto vymezení se přitom promítají konkrétní sociální a ekonomické kontexty a příslušná definice odráží specifické místní a časové souvislosti.

Obecně lze pro vymezení okruhu osob znevýhodněných na trhu práce reflektovat dvě důležité základní roviny. Je-li řeč o „okruhu osob“, „znevýhodněných skupinách“ apod., logicky se pak jako první taková rovina nabízí **určitá skupinová příslušnost**, definovaná na základě určitého charakteristického (ekonomického, sociálního či jiného) znaku té které skupiny. Taková definice přirozeně naráží na zásadní problém v tom smyslu, že většina znaků, které mohou být v této souvislosti relevantní (např. věk, zdravotní stav nebo příslušnost k určité, obecněji společensky marginalizované²¹ skupině), jsou velice často značně obecné a pro identifikaci příslušné skupiny jako znevýhodněné na trhu práce zpravidla samy o sobě rozhodně nepostačují. Je zřejmé, že v podstatě v každé takto definované skupině bude vždy existovat i řada osob, u kterých – ač by mohly být na základě určité charakteristiky přiřazeny mezi znevýhodněné osoby – nelze hovořit o jejich znevýhodnění na trhu práce.

²¹ Je-li zde řeč o marginalizaci, je tím myšlena obecnější tendence, kdy osoba ztrácí (případně nemá vybudované, nemá možnost vybudovat) určité důležité vztahové vazby ke svému okolí a ocitá se a/nebo je tak i svým okolím vnímána, jako osoba určitým způsobem „na okraji“. Tím, že okolí osoby, ale v určitých případech i osoba samotná, tento stav sami reflektují, dochází velice často k dalšímu prohlubování tohoto stavu a utvrzování statusu marginalizované osoby. Proces marginalizace lze vnímat jako v podstatě ekvivalentní pojem k pojmu sociální vyloučení (případně sociální exkluze). Na tomto konkrétním místě se pak hovoří o „obecněji společenských“ souvislostech marginalizace. Záměrem tohoto zúžení pojmu je, odkázat na tomto místě spíše na sociální než na ekonomické „vrstvy“ procesu marginalizace (tj. na ty oblasti, které nemají nebo neměly by mít přímou souvislost s marginalizací konkrétně ve vztahu k možnostem pracovního uplatnění), které ale posilují pozici nebo vnímání osoby coby marginalizované a tedy i znevýhodněné právě na trhu práce.

Právě z tohoto důvodu nabývá na významu druhá, **individuální, rovina znevýhodnění na trhu práce**, kdy za znevýhodněnou osobu lze považovat osobu, u které dochází k tomu, že možnosti jejího úspěchu na trhu práce ztěžují různé nepříznivé (individuální a/nebo systémové, symbolické a/nebo materiální) překážky a tyto překážky ztěžují možnosti uplatnění na trhu práce systematicky – tj. nejedná se o „jednorázový“ neúspěch, neúspěch, který vyplývá z takových charakteristik trhu práce, jakými je např. momentální nesoulad mezi poptávanými pracemi a konkrétní kvalifikací uchazeče apod. I při zaměření pohledu na individuální rovinu znevýhodnění na trhu práce přirozeně zůstává spornou otázkou, do jaké chvíle jsou i různé „opakované“ či „systematicky se opakující“ neúspěchy uchazeče o práci na trhu práce (případně jakékoli další obdobné charakteristiky spojované se znevýhodněním osoby na trhu práce) zapříčiněny spíše určitou aktuální konstelací na trhu práce, lze je vnímat spíše jako projev momentálního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou apod. (tj. jsou bez ohledu na opakování nebo určitou míru „systematičnosti“ stále v podstatě podmíněny spíše „situačně“) a kdy je lze vnímat již jako znak nebo projev určitého „objektivního“, nebo „objektivně zapříčiněného“ znevýhodnění dané osoby na trhu práce.

Jak přitom lze tušit, právě kvůli nejasnostem, které provázejí snahu zohlednit při vymezení znevýhodněných osob jejich individuální situaci, je účelné přihlídnout i k první z obou uvedených rovin, tj. přistoupit současně i k přiřazení osoby do určité skupiny rozlišené na základě přesně definovaných znaků. Určité vzorce nebo formy individuálního selhávání na trhu práce nebo jejich kombinace totiž velice často úzce souvisejí s příslušností k určité specifické skupině osob, pro kterou jsou takovéto situace častěji příznačné nebo jsou pro ni z různých objektivních či symbolických důvodů větším rizikem.

Pro identifikaci toho, jaké osoby lze považovat za znevýhodněné na trhu práce tak je zpravidla nezbytné **prolnutí obou** uvedených **rovin**, a to tím spíše, že zatímco rozlišení určitým způsobem definovaných skupin osob lze vtělit i do legislativy či různých specializovaných programů, v případě individuální roviny je tato možnost z principu v podstatě vyloučena (na druhou stranu bez reflexe konkrétní individuální situace nebudou výhradně „skupinově“ koncipované programy nikdy příliš účinné, protože čistě na základě skupinové identifikace není možné odlišit, které z osob vyznačujících se příslušnou skupinovou charakteristikou lze skutečně považovat za osoby znevýhodněné na trhu práce).

Nutnost propojení obou rovin při identifikaci znevýhodněných se tedy zjevně netýká jen otázky, jak rozeznat samotné osoby, které by měly být, respektive byly v rámci odpovídajících programů nebo politik definovány jako skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, ale je stěžejní i pro další aktéry, kteří působí na trhu práce (zaměstnavatelé, pracovníci institucí trhu práce – tj. v našem kontextu pracovníci Úřadu práce nebo pracovníci agentur práce apod., donátoři nebo administrátoři veřejných podpůrných programů). Tohoto propojení obou rovin je tak nezbytné dosáhnout i při koncipování a realizaci programů a při práci s osobami, u kterých lze hovořit o znevýhodnění na trhu práce, neboť legislativní definice nebo všeobecné parametry příslušného programu „pouze“ rozlišují okruh relevantních cílových skupin, zatímco samotná realizace těchto programů je nebo by měla být založena na individuální práci s osobami, které se ocitnou v příslušné kategorii, tj. práci, která se soustředí především na individuální situaci a osobnostní charakteristiky dotyčné osoby, ne na to, k jaké sociální či ekonomické skupině byla příslušná osoba přiřazena.

Konkrétní vymezení okruhu osob znevýhodněných na trhu práce z obou těchto hledisek pak závisí velmi výrazně na konkrétním sociálním a ekonomickém kontextu (tj. liší se v různých zemích nebo různých obdobích), přičemž i v rámci jednoho státu může souběžně

existovat více různých programů, které k otázce přistupují odlišně, respektive k tomuto vymezení mohou odlišně přistupovat různí aktéři působící na příslušném trhu práce.²²

Jak již bylo uvedeno výše, pojem osoba znevýhodněná na trhu práce nemá ve stávající legislativě oporu. Jeho chápání je proto velmi výrazným způsobem ovlivněno činností dalších institucí, které tento pojem používají a vytvářejí mechanismy na podporu organizací, které se zaměřují na podporu osob znevýhodněných na trhu práce v rámci svých projektů nebo programů veřejné podpory.

Jakkoli tedy pojmy chráněný trh práce a osoby znevýhodněné na trhu práce mají k sobě principálně velmi blízko a na úrovni obecných definic je jejich povaha do značné míry komplementární (srov. úvod této kapitoly), v českém prostředí se jednak svým obsahem značně míjejí (zaměření úzce na zdravotní postižení vs. přístup připouštějící možnost i dalších forem znevýhodnění) a jednak se liší v tom směru, že pojem chráněný trh práce je legislativně ukotven, zatímco pojem osoby znevýhodněné na trhu práce se utváří v rámci specifických opatření a programů jednoho resortu. Z těchto důvodů také budou v rámci kapitoly věnované podrobnějšímu přiblížení legislativního a institucionálního rámce pro zaměstnávání znevýhodněných osob (kapitola 8.2) v souvislosti s legislativní úpravou tematizovány pouze chráněný trh práce a nástroje politiky zaměstnanosti, jež ale byly koncipovány jako obecnější instituty v tom smyslu, že nejsou zaměřeny primárně na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Zde provedené vyjasnění pojmů chráněný trh a osoba znevýhodněná na trhu práce je důležité zejména pro text osmé kapitoly, jejímž tématem je zaměstnávání znevýhodněných osob. Nicméně tato kapitola byla zařazena bezprostředně za kapitolu věnovanou vymezení sociálního podniku. **Ačkoli se totiž pojmy chráněný trh práce a osoba znevýhodněná na trhu práce týkají jen některých aspektů sociálního podnikání (integrační sociální podniky představují pouze jednu z možností podpory zaměstnávání těchto osob a zároveň ne pro všechny sociální podniky je v jejich podnikání důležité téma zaměstnávání znevýhodněných osob), může se vymezení obou těchto pojmů promítat (a také se promítá) do přístupu k sociálnímu podnikání v ČR, do nastavení podmínek pro jejich fungování a také do fungování sociálních podniků v praxi.**

Na **zaměstnávání znevýhodněných osob** se zaměřují pouze **integrační sociální podniky**. Jinými slovy, pojem osoba znevýhodněná na trhu práce je důležitý prakticky výhradně pouze pro tuto skupinu sociálních podniků (výjimkou mohou být sociální podniky, jež se nezaměřují na integraci těchto osob na trhu práce, ale poskytují jim v rámci svých aktivit nějakou jinou formu podpory v rámci, zpravidla nepodnikatelských, doplňkových aktivit vykonávaných organizací např. advokační služby, sociální služby apod., jimi se ale tato studie nezabývá). Pro užší skupinu integračních sociálních podniků je pak vymezení a přístup k pojmu znevýhodněná osoba často zcela zásadní, neboť podstatným způsobem předurčuje okruh osob, u kterých mohou využít další možnosti jejich podpory, což ve svém důsledku předurčuje i to, jak bude s těmito osobami sociální podnik pracovat (odměňování, pracovní podmínky, integrační aktivity atd.). Zároveň je zřejmé, že i integrační sociální podniky se svým zaměřením (z hlediska cílové skupiny, nabízených pozic i integračních aktivit poskytovaných znevýhodněným osobám atd.) mezi sebou často velmi výrazně liší. Je tedy logické, že i mezi různými sociálními podniky se lze setkat s odlišnými přístupy k „vlastní“, podnikové definici cílové skupiny znevýhodněných osob. Z těchto důvodů není překvapivé ani to, že mezi integračními sociálními podniky se - často i velmi výrazně - liší

²² Přílišná mnohost přístupů k této otázce může přirozeně být zdrojem řady nejasností a problémů, na druhou stranu je tato možnost obecně do značné míry opodstatněná, protože je takto možné, lépe zacílit určité programy nebo politiky a přizpůsobit je lépe konkrétním podmínkám. V důsledku toho tak může existovat širší okruh programů zacílených na pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce, které se přitom mohou lišit nejen legislativním ukotvením, zdrojem prostředků, které využívají, nebo způsobem pomoci, kterou nabízejí, ale třeba i mírou zaměření programu na osoby znevýhodněné na trhu práce (nebo na aktéry, které mohou tyto osoby zaměstnávat apod.) nebo samotným vymezením cílových skupin, na něž se zaměřují.

také míra kompatibility jejich definic cílové skupiny se současným legislativním a institucionálním rámcem.

Také **orientace na chráněný nebo otevřený trh práce** se u různých sociálních podniků velmi výrazně liší. Podobně jako v předchozím případě je tato otázka důležitá (ze stejných důvodů, jako je uvedeno v předchozím odstavci) především pro **integrační sociální podniky**. Nicméně odlišný přístup k této otázce mohou mít i jednotlivé integrační sociální podniky.

Předně je důležité to, na jako skupinu znevýhodněných osob se integrační sociální podnik zaměřuje: jaká je míra jejich znevýhodnění, jakou míru podpory je jim nutné poskytnout, zda a do jaké míry se může v budoucnu podařit překonat vliv znevýhodnění atd.

S tím velmi úzce souvisí otázka, ke kterému z výše charakterizovaných pojetí pracovního místa mají blíže místa vytvářená integračním sociálním podnikem: zda má pracovní místo spíše „tréninkový charakter“ – jedná se o tranzitivní pracovní místo, na němž bude znevýhodněná osoba zaměstnána do doby, než se jí podaří najít uplatnění na otevřeném trhu práce, nebo zda je záměrem sociálního podniku přímo vytvořit pracovní místo, na kterém bude moci znevýhodněná osoba moci vykonávat důstojnou práci s důstojnou mzdou, protože nelze předpokládat, že by se osoby zaměstnané na těchto pracovních místech mohly později uplatnit i na otevřeném trhu práce. Chráněné pracovní místo je samozřejmě možné zřídit v obou těchto případech, pokud to odpovídá podmínkám stanoveným zákonem, ale je zřejmé, že při úvahách o vytvoření chráněného pracovního místa je očekávaná délka zaměstnání určité osoby na dané pracovní pozici jednou z klíčových okolností, k níž je nezbytné přihlídnout.

Zcela zásadní okolností pak v této souvislosti je to, zda sociální podnik splňuje podmínky pro sjednání smlouvy o zřízení chráněného pracovního místa: zda tomu odpovídá jeho cílová skupina a podíl osob z cílové skupiny z celkového počtu zaměstnanců sociálního podniku. V případě, že se sociální podnik zaměřuje na znevýhodněné osoby, které nejsou ve stávajícím legislativním institucionálním rámci dostatečně reflektovány (typicky osoby znevýhodněné jinak než zdravotním stavem, kam patří i osoby se záznamem v RT), totiž sociální podnik nemůže pracovní místo koncipovat jako chráněné (zákon o zaměstnanosti to umožňuje jen v případě osob se zdravotním postižením) a pracovní místo je tak nutné udržet bez možnosti čerpat prostředky na podporu chráněných míst. Je přitom zřejmé, že pro sociální podnik využívající pracovní síly znevýhodněných osob, který nemá možnost využít podpory ke kompenzaci tohoto jeho „hendikepu“ (tj. nutnosti poskytování podpory apod.), může být velmi obtížné, obstát se svými produkty na otevřeném trhu. Právě z těchto důvodů byly vytvořeny další institucionální mechanismy podporující osoby znevýhodněné na trhu práce nad rámec stávající legislativy upravující podporu chráněných pracovních míst, tj. především mechanismy pro podporu sociálního podnikání (viz kapitoly 6.1 - 6.3) a možnost vytvoření společensky účelného pracovního místa (více viz kapitola 8.2).

Neméně významnou otázkou v tomto ohledu je přirozeně také to, nakolik jsou pro sociální podnik významné ekonomické, respektive sociální cíle. Jak již bylo uvedeno, pro sociální podniky je charakteristické hledání rovnováhy mezi těmito dvěma skupinami cílů, je ale zřejmé, že u různých sociálních podniků se může akcent na tyto dvě modality v určitých ohledech lišit. Velmi důležitou otázkou je také míra využívání veřejných zdrojů (opět u různých sociálních podniků značně odlišná, což zpravidla velmi úzce souvisí jak s mírou „uznání“ cílové skupiny organizace jako znevýhodněných osob, tak s přístupem organizace k vyvážení ekonomických a sociálních cílů). V tomto směru lze očekávat, že v případě sociálních podniků s větším akcentem na ekonomické cíle budou mít pracovní místa spíše charakter „klasického“ pracovního místa, což je dáno tlakem na to, aby sociální podnik uspěl v běžném tržním prostředí (v některých segmentech trhu je v podstatě možné tento cíl sledovat pouze při nižším než zákonem stanoveném podílu osob se zdravotním postižením mezi zaměstnanci). S vyřizováním smlouvy o zřízení chráněného pracovního

místa je také spojena další administrativní zátěží, jíž jsou zástupci sociálních podniků akcentujících ekonomickou rovinu také méně často ochotní podstoupit. Naopak sociální podniky, které zaměstnají více než polovinu osob se zdravotním postižením a mohou čerpat veřejnou podporu určenou k zajištění udržitelnosti chráněného pracovní místa, mohou sníženou konkurenční schopnost kompenzovat právě touto podporou, mohou své produkty prodávat namísto na otevřeném trhu v rámci benefičního prodeje, mohou výrazný důraz na sociální cíle využívat ve své komunikační a fundraisingové strategii apod.

5. Přístup k sociálnímu podnikání a modely sociálních podniků v ČR²³

5.1 Vymezení sociálního podnikání v ČR

V České republice mluvíme o sociálním podnikání od konce devadesátých let 20. století (zejména na úrovni družstevních svazů). Nejzásadnějším krokem bylo vytvoření *Národní tematické sítě pro sociální ekonomiku* v roce 2005, která pracovala na definování a vymezení sociálního podnikání v České republice a následně v roce 2011 uvedla hlavní tři hlavní principy: sociální, ekonomický a environmentální. (Kurková, Francová 2012).

PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU²⁴

PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Obecná definice: 0a) Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.	1a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí. 1b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.	2a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů. 2b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích. 2c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech. 2d) Schopnost zvládat ekonomická rizika. 2e) Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock). 2f) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity. 2g) Trend směrem k placené práci.	3a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky. 3b) Využívání přednostně místních zdrojů. 3c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby. 3d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.

Principy sociálního podniku byly současně blíže specifikovány i pro integrační sociální podniky:

PRINCIPY INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU (*Work Integration Social Enterprise*, dále WISE)²⁵

PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Obecná definice: 0a) Veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.	1a) Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. 1b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku. 1c) Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců.	2a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů. 2b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích. 2c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech. 2d) Schopnost zvládat ekonomická rizika. 2e) Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock).	3a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky. 3b) Využívání přednostně místních zdrojů. 3c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby. 3d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.

²³ Text je zpracován podle kapitoly knihy: LEGNEROVÁ, K., DOHNALOVÁ, M. (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.

²⁴ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

²⁵ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

5.2 Hlavní faktory stimulující následný rozvoj sociálního podnikání v ČR

Pro rozvoj sociálního podnikání v dalším období pak byly klíčové tyto hlavní trendy:

Za prvé, sociální podniky jsou vytvořeny iniciativou „zdola nahoru“; jedná se tedy o činnost samotných sociálních subjektů. Tyto subjekty získaly zkušenosti se sociálním podnikáním na základě dobré praxe v zahraničí a samy sebe dle mezinárodní metodiky nazývají sociálním podnikem. Sociální podniky jsou vytvářeny „zdola“ dobrovolnou iniciativou občanů. Nejčastěji vznikají nová pracovní místa pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin a podniky naplňují znaky integračního sociálního podniku typu WISE. Sociální podniky zároveň nabízejí produkty a služby ve městech a obcích.

Druhý důvod je spojen s finanční podporou z Evropského sociálního fondu, kdy byly a jsou podpořeny projekty sociálních podniků, které naplňují principy uvedené ve výzvách k jednotlivým vyhlášeným Operačním programům.

Další důležitou okolností, u níž lze jen těžko více konkretizovat míru jejího vlivu na možnosti rozvoje sociálního podnikání v ČR, nicméně je zřejmé, že v tomto směru představovala nepochybně poměrně výraznou brzdu, je skutečnost, že pojem sociálního podnikání nemá v ČR oporu v legislativě a podmínky pro rozvoj sociálních podniků koncipované na úrovni jednotlivých relevantních institucí nemají jednotný rámec, nebyly dostatečně prodiskutovány napříč jednotlivými resorty a jsou také proto značně nepřehledné. Přehled těchto institucionálních mechanismů shrnují kapitoly 6.1, 6.2 a 6.3.

5.3 Dva základní modelové přístupy k sociálnímu podnikání v ČR

Studie a výzkum sociálních podniků, společensky odpovědných firem i navazování kontaktů se zahraničními institucemi provádí několik let Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy (FHS UK). Výzkumníci vychází z předpokladu, že pro zahájení zkoumání a doložení tvrzení, že české sociální podniky existují, lze pro jejich určení využít stávající zahraniční přístupy.

Výzkumný tým FHS UK a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) realizoval v letech 2008-2010 projekt s využitím zahraniční metodiky zveřejněné v roce 2006 ve studii Evropské výzkumné společnosti EMES.²⁶ Na uvedený výzkum navazuje každoročně řada zpracovaných studií sociálních podniků s využitím metodiky EMES, kterou získaly výzkumnice katedry studií občanské společnosti díky svého zapojení v mezinárodním projektu „International Comparative Social Enterprise Models“.

Na základě dosavadních kroků v prosazování koncepce sociálního podnikání v České republice lze, podobně jako v zahraničí, rozpoznat dva obecnější modelové přístupy:

První přístup je ztotožněn s definicemi EMES, **vychází z evropské tradice spolků, vzájemnosti a družstev**. Z amerického pojetí je mu blízká důležitost podnikání, které přináší vlastní zdroje zejména nestátním neziskovým organizacím.

Druhý přístup více zdůrazňuje **sociální inovace, udržitelnost, společenskou odpovědnost a prospěšnost, byznys nástroje a tržní principy**.

5.4 Společenské procesy ovlivňující přijetí koncepce sociálního podnikání v ČR

Představy o obsahu pojmu sociální podnik (koncepce sociálního podnikání) přijímaná odbornou veřejností, respektive relevantními aktéry, se v českém prostředí utváří současně na základě několika různých vlivů, případně trendů. Jako hlavní dynamizující faktory, které definují nebo ovlivňují jak samotné konceptuální uchopení pojmu, tak jeho přijetí odbornou veřejností, respektive relevantními aktéry, lze řadit především tyto společenské trendy nebo procesy:

²⁶ Projekt GAČR č. 402/08/ 0571 *Sociální ekonomika - nová oblast výzkumu v České republice*.

- 1) Vliv zahraničních autorů a přístupů důležitých pro vypracování českých definic
- 2) Evropský vliv na vznik integračních sociálních podniků (WISE model sociálního podniku)
- 3) Iniciativa „zdola nahoru“ z neziskového sektoru (asociativní model sociálního podniku)
- 4) Iniciativa „zdola nahoru“ z družstevního sektoru (družstevní model sociálního podniku)
- 5) Iniciativa „zdola nahoru“ z tržního (komerčního) sektoru (business model sociálního podniku)

1) **Vliv zahraničních autorů a přístupů** důležitých pro vypracování českých definic
 Poznávání zahraniční teorie sociálního podnikání vede k zakládání českých sociálních podniků.²⁷ Podle právně/institucionálního přístupu sociální podniky představují různé právní formy subjektů. Sociálními podniky jsou některé obchodní společnosti, část družstev i neziskových organizací.

Sociální podniky

Tržní sektor	Sociální podniky		Neziskový sektor	
Obchodní společnosti Družstva OSVČ	Obchodní společnosti Družstva OSVČ sledující také sociální cíle	Organizace sektoru soustavné činnosti	neziskového vykonávající ekonomické	Organizace neziskového sektoru

Normativní přístup k sociálnímu podnikání je nutné aplikovat s využitím zahraničních definic vysvětlující koncept trojí zodpovědnosti a trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního.

2) Evropský vliv na vznik integračních sociálních podniků

V evropských zemích sociální podniky vykonávají sociálně prospěšné aktivity v celé řadě odvětví. Mezi nejvýraznější patří mimo jiné oblast sociálních služeb, místního rozvoje a pracovní integrace znevýhodněných osob.²⁸ Naposledy jmenovaná oblast zaměření je se sociálními podniky v Evropě spojována nejčastěji. EMES definuje tuto specifickou skupinu sociálních podniků operujících na poli pracovní integrace následujícím způsobem: "Sociální podniky pro pracovní integraci jsou autonomní ekonomické subjekty, jejichž hlavním cílem je pracovní integrace nezaměstnaných lidí (ať již v rámci vlastního sociálního podniku, či v rámci podniků na otevřeném pracovním trhu), kteří mají problémy uplatnit se na pracovním trhu. Této integrace je dosaženo prostřednictvím pracovní činnosti nebo prostřednictvím rekvalifikace pracovníků."²⁹ Hlavním cílem sociálních podniků je pomoci znevýhodněným nezaměstnaným lidem, kterým hrozí dlouhodobé vyloučení z trhu práce. Sociální podniky pro pracovní integraci začleňují tyto jednotlivce prostřednictvím práce zpět do společnosti.

3) Iniciativa „zdola nahoru“ z neziskového sektoru (**asociativní model sociálního podniku**)

Tento model představují nestátní neziskové organizace (spolky, obecně prospěšné organizace, ústavy, církevní právnické osoby, nadace a nadační fondy), které v rámci vícezdrojového financování mají také vlastní příjmy. Vykonávají ekonomické aktivity, na trhu prodávají zejména služby nebo zboží. Spojení poslání, proč organizace vznikla, a ekonomických aktivit představuje zjednodušeně sociální podnikání. Neziskové organizace samozřejmě naplňují další znaky mezinárodních definic včetně významu v místním měřítku.

²⁷ DOHNALOVÁ, M. (2010). *Sociální ekonomika*. In SKOVAJSA M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál. s. 289-307.

²⁸ DEFOURNY, J. Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities. *Second Conference on Social Economy in the Central and Eastern European Countries "Social Entrepreneurship & Economic Efficiency"* [online], Krakow (Poland), 27-28 October, 2004. [cit. 2010-07-25]. Dostupné z: <http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf>.

²⁹ Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. *Work Integration Social Enterprises In the European Union: an Overview of Existing Models* [online]. EMES Working Papers no. 04/04, 2004. [cit. 2010-7-11]. Dostupné z: <<http://www.emes.net/index.php?id=49>>.

4) Iniciativa „zdola nahoru“ z družstevního sektoru (**družstevní model sociálního podniku**)

Družstevní model sociálního podniku představují družstva, zejména výrobní, která, podobně jako neziskové organizace, samy sebe považují za sociální podnik. Jsou seznámena s koncepcí sociálního podnikání a sociální ekonomiky, znají principy sociálního podniku nebo jim byl podpořen projekt v rámci Evropských strukturálních fondů. Pro tento typ sociálních podniků bylo v českém prostředí důležitou pozitivní změnou legislativní ustanovení sociálního družstva v § 758 Zákona č 90/2012 Sb. o obchodních korporacích.³⁰

5) Iniciativa „zdola nahoru“ z tržního (komerčního) sektoru (**business model sociálního podniku**)

V českém prostředí v případě sociálních podniků, které mají právní formu obchodních společností (nejčastěji společnost s ručením omezeným, méně často akciová společnost) nebo osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) je situace podobná jako v předchozích modelech, tj. že subjekty samy sebe považují za sociální podnik. Jsou seznámeny s koncepcí sociálního podnikání a sociální ekonomiky, znají principy sociálního podniku nebo jim byl podpořen projekt v rámci Evropských strukturálních fondů.

Jak již bylo naznačeno, a bude dále specifikováno podrobněji, v současnosti nemá pojem sociální podnikání doposud oporu v legislativě. Jinými slovy, k popsáním impulsům přispívajícím k vyjasnění a přijetí koncepce sociálního podnikání nelze stále přiřadit normotvorný proces. To vyplývá z přirozené skutečnosti, že normotvorný proces by měl odrážet a zpravidla také odráží až společenské trendy a jevy, které jsou již dostatečně zřetelné nebo u nichž jsou patrné jejich společenské dopady. Na druhou stranu, sociální podnikání lze nepochybně za takový jev považovat a lze tak v současné situaci hovořit o zaostávání legislativní úpravy za společenskými trendy v této oblasti. S absencí legislativní úpravy, která by dokázala dostatečně reagovat na společenské trendy, pak přirozeně souvisí i ne zcela adekvátní nastavení institucionálních podmínek pro sociální podnikání, kdy institucionální rámec pro sociální podniky z podstatné části utvářejí především instituty a instituce vytvořené primárně ke zcela odlišným účelům a sledující také více či méně odlišné cíle. I za těchto podmínek tak tedy existují určité mechanismy a instituce, které sociální podnikání podporují nebo mohou podporovat. Je ale zároveň zřejmé, že odpovídající legislativní ukotvení a uzpůsobení institucionálního prostředí by velmi silně podpořilo přijetí koncepce sociálního podnikání dalšími aktéry a to by také následně vedlo i ke zlepšení možností působení sociálních podniků v ČR.

³⁰ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

5.5 Statistické a evidenční přehledy o českých sociálních podnicích

Podle průzkumu, který zpracovala v roce 2013 organizace P3 – People, Planet, Profit o.p.s. (dále jen P3), nejvíce sociálních podniků začalo vznikat rok po uveřejnění výzev č 30 OP LZZ a 1 IOP. To znamená od roku 2008. Roční zpoždění je zde především z důvodu schvalování a přidělování dotací.³¹

Sociální podniky podle právní formy

Následné přehledy jsou zpracovány z adresáře stránek České-sociální-podnikání, které provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.³² Jde o data o sociálních podnicích z dubna 2019. Předmětem analýzy byla právní forma, oblast podnikání a kraj sociálních podniků a kombinace těchto faktorů.³³

Právní úprava sociálního podnikání v České republice ani pojetí sociálního podnikání není dosud právně ukotvené, což má za následek, že nelze jasně určit, kolik sociálních podniků v ČR reálně působí. Není jasná definice a sociální podniky, které jsou uvedeny na webových stránkách „České sociální podnikání“, jsou zde dobrovolně. Tím níže výše uvedené přehledy popisují určitý vzorek subjektů, část české sociální ekonomiky.

Celkový počet sociálních podniků k 30. 4. 2019 byl 238.

Sociální podniky podle právní formy

Sociální podniky registrované v adresáři stránek MPSV³⁴ uvádějí celkem 10 různých právních forem. Nejčastější právní formou je společnost s ručením omezeným s počtem 110 sociálních podniků, tedy 46% podniků celkově. Druhou nejčastější formou je obecně prospěšná společnost s 55 podniky a 23% podílem všech podniků. Další častou formou je družstvo s 20 podniky a podílem 8,4%. Velmi podobný počet podniků čítá spolek s 19 podniky a 8%. Ústav následuje s počtem 14 a tedy téměř 6% podílem. Podniky s uvedenou právní formou OSVČ čítají 11 podniků a tedy 4,6%. Církevních právnických organizací vedených v adresáři jako sociální podnik je celkem 6, což činí 2,5% celku. Zbývají ojedinělé případy podniků těchto právních forem: akciová společnost, veřejná obchodní společnost a zájmové sdružení právnických osob, které dohromady tvoří 1,2% všech podniků.

Tabulka č. 1 Sociální podniky podle právní formy

právní forma	počet SP	Procento
akciová společnost	1	0,42 %
veřejná obchodní společnost	1	0,42 %
zájmové sdružení právnických osob	1	0,42 %
církevní právní organizace	6	2,52 %
OSVČ	11	4,62 %
ústav	14	5,88 %
spolek	19	7,98 %
družstvo	20	8,40 %
obecně prospěšná společnost	55	23,11 %
společnost s ručením omezeným	110	46,22 %
CELKEM	238	100,00 %

Zdroj: Rychlíková, 2019

³¹ https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/media/com_form2content/documents/c1/a563/f239/P3_setreni_socialni_podniky.pdf (cit. 7.3 2019)

³² Dostupné na: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>

³³ RYCHLÍKOVÁ, M. (2019). *Zpráva o českých sociálních podnicích*. Analýza pro katedru studií občanské společnosti. Praha: FHS UK.

³⁴ <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>

Sociální podniky podle kraje

Kraj s nejvyšším počtem sociálních podniků je Hlavní město Praha s 57 podniky, což činí zhruba 24% všech podniků. Téměř poloviční počet podniků náleží Jihomoravskému kraji, který na svém území čítá 25 podniků, a tedy 10,5% podíl. Následuje kraj Moravskoslezský s 21 podniky a téměř 9%. Další je Zlínský kraj s 18 podniky. Stejný počet podniků, tedy 17, mají jak kraj Středočeský, tak Ústecký, oba tak mají 7% podíl všech podniků. Olomoucký kraj tvoří se 17 podniky téměř 7% část všech podniků. Jihočeský kraj a kraj Vysočina sdílí počet podniků, tedy 14, stejně jako téměř 6% podíl. Pardubický kraj, stejně jako Plzeňský, čítá 9 sociálních podniků a 3,8%. V Karlovarském kraji je 6 podniků, což činí 2,5% všech podniků. Nejméně podniků se nachází v Libereckém kraji, tedy 2 podniky, což není ani 1% všech podniků.

Tabulka č. 2 Sociální podniky podle sídla v kraji

kraj	počet SP	procento
Hlavní město Praha	57	23,95 %
Jihomoravský kraj	25	10,50 %
Moravskoslezský kraj	21	8,82 %
Zlínský kraj	18	7,56 %
Středočeský kraj	17	7,14 %
Ústecký kraj	17	7,14 %
Olomoucký kraj	16	6,72 %
Jihočeský kraj	14	5,88 %
Kraj Vysočina	14	5,88 %
Královéhradecký	13	5,46 %
Pardubický kraj	9	3,78 %
Plzeňský kraj	9	3,78 %
Karlovarský kraj	6	2,52 %
Liberecký kraj	2	0,84 %
CELKEM	238	100,00 %

Zdroj: Rychlíková, 2019

Kombinace krajů a právní formy

Výskyt SP jak dle krajů, tak dle právních forem ukazuje, že Praha jako kraj převažuje ve většině právních forem, až na družstvo, OSVČ a církevní právnické organizace. Ojedinelé právní formy nejsou v tabulce uvedeny. Akciová společnost se nachází v Ústeckém kraji, veřejná obchodní společnost v Pardubickém kraji a a zájmové sdružení právnických osob v Jihomoravském kraji.

Tabulka č. 1 Sociální podniky podle sídla v kraji a právní formy

	s.r.o.	o.p.s.	družstvo	spolek	ústav	OSVČ	církevní p.o.
Hlavní město Praha	23	17	3	7	7	0	0
Jihomoravský kraj	16	2	4	0	0	2	0
Moravskoslezský kraj	6	7	3	1	1	2	1
Zlínský kraj	9	2	1	2	0	2	2
Středočeský kraj	7	3	0	3	2	1	1
Ústecký kraj	10	2	2	0	2	0	0
Olomoucký kraj	9	1	3	3	0	0	0
Jihočeský kraj	8	3	0	1	1	0	1
Kraj Vysočina	9	5	0	0	0	0	0
Královéhradecký	5	4	0	1	0	3	0
Pardubický kraj	2	4	1	0	1	0	0
Plzeňský kraj	4	3	1	1	0	0	0
Karlovarský kraj	2	2	1	0	0	1	0
Liberecký kraj	0	0	1	0	0	0	1

Zdroj: Rychlíková, 2019

Sociální podniky podle oblasti podnikání

Adresář sociálních podniků eviduje celkem 31 oblastí podnikání, přičemž **zastoupeno jich je 30**. Jednotlivé podniky mohou uvádět jednu, ale i **více oblastí podnikání**, proto je jejich souhrn dle oblasti méně přehledný. K nahlédnutí je přehled počtu sociálních podniků dle oblastí.

Tabulka č. 3 Sociální podniky podle oblasti podnikání

oblast podnikání	počet
Ostatní	55
Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce	53
Prodej (obecně)	47
Potravinářská výroba a prodej	44
Pohostinství a ubytování	42
Vzdělávání, rekvalifikace	38
Textilní výroba, oděvní výroba, obuv	29
Dekorativní výroba, sklo a keramika	21
Textilní služby - čištění, žehlení...	21
Drobná průmyslová výroba	20
Poradenství a podpora podnikání	18
Výroba obalů, balící činnost	18
Digitalizace, kopírování, kancelářské práce a výroba	17
Terénní práce, sociální integrace a služby	17
Dřevozpracování, dřevovýroba, papírnictví	16
Zábava a volný čas, turistický ruch	16
Informační technologie a služby	15
Stavebnictví a řemesla	15
Zprostředkovatelské služby	14
Kulturní management a služby	12
Zdravotnická výroba a služby	12
Doprava, dopravní prostředky a náhradní díly	7
Telekomunikace a telemarketing	6
Vydavatelství, nakladatelství	6
Kovy a kovové výrobky	5
Finanční služby	4
Elektronika - výroba a prodej	3
Bezpečnost, ochrana osob a majetku	2
Elektřina, voda, teplo, plyn, odpady	2
Chemická výroba, plasty, pryže	2
Audiovizí - technika a služby	0
CELKEM	577

Zdroj: Rychlíková, 2019

Kombinace kraje a oblasti podnikání

Kraje jsou seřazeny shora dolů od kraje s největším počtem sociálních podniků po kraj s nejnižším počtem. Oblasti podnikání jsou seřazeny zleva doprava od nejčastější oblasti podnikání s tím, že v tabulce je pouze prvních **10 nejčastějších**, vyjma oblast Ostatní. Oproti obecnému trendu je tak například v **Hlavním městě Praha** největší výskyt podnikání v oblasti **Vzdělávání, rekvalifikace** a oblast **Pohostinství a ubytování, Potravinářská výroba a prodej** jsou zde více zastoupeny než obecně nejčastější oblast, Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce.

Tabulka č. 4 Sociální podniky podle sídla v kraji a oblasti podnikání

	zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce	prodej (obecně)	potravinářská výroba a prodej	pohostinství a ubytování	vzdělávání, rekvalifikace	textilní výroba, oděvní výroba, obuv	dekorativní výroba, sklo a keramika	textilní služby - čištění, žehlení...	drobná průmyslová výroba	poradenství a podpora podnikání
Hlavní město Praha	7	11	10	10	16	5	5	3	4	3
Jihomoravský kraj	3	6	3	1	4	4	0	3	2	2
Moravskoslezský kraj	8	4	1	3	3	2	1	2	2	1
Zlínský kraj	5	3	3	1	3	4	3	1	2	1
Středočeský kraj	6	3	5	7	1	2	0	2	1	0
Ústecký kraj	6	1	6	4	2	1	1	2	1	1
Olomoucký kraj	2	6	4	2	3	1	3	2	3	3
Jihočeský kraj	2	4	1	3	2	2	3	0	0	1
Kraj Vysočina	4	4	2	2	0	2	2	3	1	1
Královéhradecký	2	1	4	2	0	4	1	3	0	1
Pardubický kraj	2	1	2	4	3	1	0	0	0	2
Plzeňský kraj	1	3	2	2	0	0	2	0	2	0
Karlovarský kraj	4	0	1	1	1	0	0	0	2	2
Liberecký kraj	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Zdroj: Rychlíková, 2019

Kombinace právní formy a oblasti podnikání

Oblasti podnikání jsou seřazeny shora dolů od nejčastější po nejméně častou. Do tabulky je přeneseno pouze prvních **11 nejčastějších oblastí**. Stejně tak právní formy jsou seřazeny zleva doprava od nejčastější po nejméně častou s tím, že tři ojedinělé formy v tabulce nejsou. Z tabulky je tak možné vyčíst, že forma **společnost s ručením omezeným** převažuje ve všech oblastech, až na oblast **Pohostinství a ubytování**, kde má větší počet podniků forma **obecně prospěšná společnost**, a oblast **Vzdělávání a rekvalifikace**, ve které podnikají **obecně prospěšná společnost** i **společnost s ručením omezeným** ve stejném počtu.

Tabulka č. 5 Sociální podniky podle právní formy a oblasti podnikání

	s.r.o.	o.p.s.	družstvo	spolek	ústav	OSVČ	církevní p.o.
ostatní	24	12	3	3	4	4	2
zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce	22	14	2	4	3	2	5
prodej (obecně)	22	15	3	4	1	1	1
potravinářská výroba a prodej	22	8	5	4	3	2	0
pohostinství a ubytování	13	16	3	6	4	0	0
vzdělávání, rekvalifikace	11	11	5	5	5	1	0
textilní výroba, oděvní výroba, obuv	11	5	4	5	0	3	1
dekorativní výroba, sklo a keramika	9	5	2	4	0	0	1
textilní služby - čištění, žehlení...	9	4	2	2	1	1	2
drobná průmyslová výroba	13	3	2	0	1	0	1
poradenství a podpora podnikání	7	3	3	1	2	1	0

Zdroj: Rychlíková, 2019

6. Aktuální institucionální rámec pro podporu sociálního podnikání v ČR

6.1 Instituce a projekty podporující sociální podnikání obecně

Text této kapitoly je záměrně ponechán tak, jak je formulován na webových stránkách institucí. Důvodem pro volbu tohoto přístupu byla snaha o zprostředkování přesných informací o tom, jak příslušné instituce vnímají téma sociálního podnikání a jaký k němu zaujmají postoj.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Na webových stránkách ministerstva se uvádí, že sociální podnikání se začíná čím dál více dostávat do povědomí veřejnosti a roste počet těch, kteří by se chtěli tímto druhem podnikání zabývat. Často je však odradí nezkušenost a malá informovanost.

Téma sociální ekonomiky je poměrně mladé a tak, jak je dnes vnímané, se začalo rozvíjet až kolem roku 2000. Sociální podnikání prospívá společnosti i životnímu prostředí a hraje důležitou roli pro místní rozvoj. Primárním cílem sociálního podniku není zisk, ale veřejná prospěšnost. Zisk je z větší části použit jen jako zdroj pro další rozvoj podniku. Sociální prospěch společnosti může být cílen na zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, přičemž by zaměstnanci a členové podniku měli mít aktivní účast na jeho směřování a možnost rozvoje svých kompetencí. Upřednostňuje se uspokojování potřeb lokální komunity a místní poptávky, využívá se přednostně místních zdrojů a spolupracuje se s podniky v dané oblasti, zohledňují životnímu prostředí příznivé formy výroby i spotřeby.

Podpora sociálního podnikání v ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se rozhodlo přispět ke změně a podpořit rozvoj sociálního podnikání individuálním projektem uskutečňovaným od října 2012 do října 2015. V rámci projektu Podpora sociálního podnikání v ČR je zaměstnavatelům nabízena odborná podpora, a to především vytvořením sítě lokálních konzultantů a expertů (někdy je nazýváme také kouči), kteří poskytují individuální poradenství. Dalším způsobem podpory je možnost absolvování stáže přímo v sociálním podniku, který si zvolí sám současný či budoucí zaměstnavatel. Smyslem je, aby se zájemce seznámil s fungováním sociálních podniků a byl lépe připraven pro založení nebo řízení vlastního sociálního podniku. Záměrem projektu je také otestovat podpůrnou strukturu pro zaměstnavatele v segmentu sociálního podnikání v ČR a najít současně optimální pojetí podpory sociálního podnikání. Ambicí projektu je také přispět k celkovému uchopení tématu, a to např. vytvořením sady indikátorů, které přispějí k rozpoznání sociálního podniku a integračního sociálního podniku.

Adresář sociálních podniků

Pro vznik, rozvoj a udržení sociálních podniků je potřebná také podpora finanční. Sociální podniky často využívají granty ze strukturálních fondů. V programovém období 2007–2013 získalo neinvestiční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a investiční podporu z Integrovaného operačního programu přes 120 nových sociálních podniků. Na založení a rozšíření sociálního podniku bylo rozděleno přes 600 milionů korun. V současné době se k sociálnímu podnikání oficiálně hlásí přes 200 organizací, které se samy zaregistrovaly do Adresáře sociálních podniků. V programovém období 2014–2020 budou začínající sociální podniky opět podpořeny z obou výše zmiňovaných operačních programů.³⁵

³⁵ <https://www.mpsv.cz/cs/20310>

Projekt Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje

Projekt se zaměřuje na rozvoj podpůrné sítě lokálních konzultantů, odborných poradců a možností stáží pro začínající nebo rozvíjející se sociální podnikatele. Navazuje na předchozí projekt, který běžel od 2012 do 2015 a který nastartoval regionální síť konzultantů a expertů Ministerstva práce a sociálních věcí. V rámci projektu bude také rozvíjen webový portál o sociálním podnikání a sociální ekonomice v ČR,³⁶ který je zdrojem informací nejen pro sociální podniky, ale i pro širokou veřejnost v ČR.

Doba projektu je od 1. ledna 2017 do 30. listopadu 2021.

V jeho rámci je realizováno několik důležitých klíčových aktivit.

- Odborné poradenství v regionech prostřednictvím zmíněné sítě lokálních konzultantů. Lokální konzultanti poskytují konzultace v oblasti sociálního podnikání budoucím nebo současným zaměstnavatelům v oblasti sociálního podnikání, seznamují s praktickým chodem sociálního podniku a sdílí praktické zkušenosti, poskytují informace k založení sociálního podniku a k podnikatelským záměrům, předávají kontakty na relevantní subjekty v regionu. Součástí aktivit nejsou konzultace k administraci či přípravě projektových žádostí do OPZ. V rámci projektu by měla fungovat síť cca 16 lokálních konzultantů. Konzultace mohou být poskytovány jak individuálně, tak i formou hromadných seminářů v rámci jednotlivých regionů. Lokální konzultanti budou v rámci svých aktivit zájemce také informovat (ve spolupráci s odborníky z projektu Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek), i o možnostech zadávání ve vztahu k sociálnímu podnikání, které ve společném spojení nabízí efektivní synergii.
- Odborné poradenství prostřednictvím sítě expertů, kteří poskytují specializovanou poradenskou činnost v oblastech krizového řízení organizace, managementu, gastropodnikání, nastavení efektivní marketingové strategie, cash flow, personalistiky, zajištění udržitelnosti podnikání a pracovních míst po skončení finanční podpory, získávání zakázek, prací s cílovými skupinami atd. Jejich aktivity budou směřovat jak k stávajícím podnikům, tak i k těm, kteří jsou na začátku a hledají optimální předmět podnikání nebo např. potřebují pomoc s podnikatelským plánem.
- Stáže v sociálních podnicích. Smyslem stáží je přenos informací o fungování sociálních podniků a zvýšení kompetencí pro založení nebo řízení sociálních podniků a práce s cílovou skupinou (znevýhodněnými osobami). Dále poskytnutí reálného vhledu do sociálního podnikání a navazování kontaktů/síťování je pro rozjíždějí se podnik velmi cenné. Stáž může být uskutečněna ve vybraném sociálním podniku, či v neziskové organizaci věnující se problematice sociálního vyloučení, integrace na trh práce či osobám se zdravotním či sociálním znevýhodněním za účelem nabytí zkušeností s prací s cílovou skupinou. V odůvodněném případě může být stáž poskytnuta i v tzv. běžném podniku v ČR. V rámci předchozího projektu bylo uzavřeno celkem 60 smluv o stáží s 94 osobami v celkovém rozsahu 244 dní.³⁷

„Ministerstvo práce a sociálních věcí nově alokovalo 400 mil. Kč. z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) pro sociální podnikatele, kteří budou díky zvýhodněnému úvěru a poradenství moci rozšířit aktivity svých podniků. Podporu MPSV zajistilo ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou (ČMZRB). Jedná se o novou formu financování, která doplňuje klasickou dotační podporu. Ta pro oblast sociálního podnikání skončila v polovině roku 2019, kdy byla poslední možnost žádat o podporu na projekty naplánované do roku 2021. Úvěry bude možné čerpat do roku 2023. Využití této formy podpory sociálního podnikání MPSV předpokládá i v navazujícím programovém období.“³⁸

TESSEA ČR, z.s.

³⁶ www.ceske-socialni-podnikani.cz

³⁷ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/2641-projekt-podpora-socialniho-podnikani-v-cr-pokracuje>

³⁸ <https://socialnipolitika.eu/2019/07/mpsv-vyclenilo-400-milionu-na-podporu-socialniho-podnikani-prvni-vyzva-bude-vyhlasena-do-konce-zari-2019/>

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.³⁹

Stručná historie spolku

Počátky jsou spojeny s činností expertní skupiny NESEA a Národní tematické sítě pro sociální ekonomiku, které fungovaly v rámci programu Equal.

Na ně navázala TESSEA, která vznikla v roce 2009 v rámci projektu Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky jako neformální názorová platforma sdružující jednotlivce, podnikatele, nestátní neziskové organizace, vysoké školy a další instituce, které spojoval společný zájem – prosazovat sociální ekonomiku a sociální podnikání do povědomí laické i odborné veřejnosti.

A její činnosti rozšiřuje spolek TESSEA ČR, z.s., který zastřešuje sociální podniky v celé České republice a zároveň si uchovává svůj charakter platformy, když v rámci přidruženého členství sdružuje všechny zájemce o téma sociální ekonomiky (tzv. stakeholdery).

Činnost TESSEA koordinovala nejprve Nová ekonomika o.p.s., poté přešla TESSEA pod P3 – People, Planet, Profit, o.p.s. V obou těchto organizacích zajišťovaly činnost TESSEA stejné osoby. Tým P3 - People, Planet, Profit o.p.s. zůstává hlavním aktérem – tzv. „kanceláři“ i pro nově vzniklý spolek, takže je zajištěna dlouhodobá kontinuita činnosti a tzv. historická paměť.

Činnost spolku

- podpora a prosazování zájmů sociálních podniků, které jsou v souladu se Stanovami Spolku
- propagace tématu sociálního podnikání
- mapování potřeb sociálních podniků
- správa jednotné databáze sociálních podniků ČR
- podpora propagace výrobků a služeb členských sociálních podniků
- realizaci vzdělávacích akcí/aktivit
- vydávání odborných publikací a periodik
- pořádání společenských akcí (konferencí apod.), které mají sloužit jako příležitost k setkávání sociálních podniků a zájemců o téma
- navazování a udržování kontaktů se sociálními podniky a podobnými spolky v zahraničí
- spolupráce s odborníky, organizacemi a institucemi k naplňování cíle Spolku

P3 - People, Planet, Profit, o.p.s.

V předchozích letech P3 realizovala projekt Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky v rámci Nové ekonomiky, o.p.s. V letech 2011 až 2017 realizovala další velké projekty "TESSEA získává mezinárodní zkušenosti" a "Podnikání jinak", oba zaměřené na podporu rozvoje sociálního podnikání v České republice.⁴⁰

Aktivity P3 - People, Planet, Profit, o.p.s.:

- podpora sociálního podnikání v ČR
- spolupráce s TESSEA ČR, z.s.
- poskytování konzultací, pořádání seminářů a workshopů
- odborné zaštitění pro Radu kvality ČR ceny pro sociální podniky v rámci ceny Podnikáme odpovědně dlouhodobě
- spolupráce s MPSV na nastavování podmínek pro sociální podnikání

³⁹ <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>

⁴⁰ <http://www.p-p-p.cz/index.php/cs/#>

- administrace pro ČSOB grantový program Stabilizace sociálních podniků

IMPACT HUB

V průběhu roku probíhá 8 akceleračních programů. Organizace získají podporu mentorů, cenné kontakty a možnost růst několikanásobně rychleji.⁴¹

Akcelerační program pro podporu společensky prospěšného podnikání⁴²

Akcelerační program poskytující odbornou a finanční podporu prostřednictvím mentoringu, konzultací, workshopů a networkingu. Cílem je zajistit funkčnost a dlouhodobou udržitelnost projektů, škálovatelnost aktivit a dopadu.

Program je určený pro neziskové organizace, sociální a společensky prospěšné podniky a pro neformální skupiny jednotlivců. Do programu mohou vstoupit týmy s již existujícím projektem, který má své uživatele nebo zákazníky.

Edison akcelerátor pro sociální inovace⁴³

Pro neziskové organizace, sociální podniky, neformální týmy, ale i firemní projekty řešící sociální problémy, kteří se snaží o finanční nezávislost na dotacích a grantech a mají ambice rozšířit dopad projektu. Program připraví na míru šitou dlouhodobou individuální podporu odborného garanta, mentora a řady expertů. Napojí na klíčové kontakty a pomůže být ekonomicky udržitelní.

ASHOKA

K dnešnímu dni podpořila Ashoka více než 3000 sociálních inovátorů po celém světě, z nichž 170 ve střední Evropě. Tým rozvíjí práci Ashoka Fellows v Rakousku, Polsku, Maďarsku, na Slovensku a v České republice. Je v kontaktu s kolegy z Ashoky z celého světa, se kterými sdílí zkušenosti týkající se šíření myšlenek sociálních inovátorů a podmínek pro jejich rozvoj. Tak vzniká ekosystém pro hybatele společensky prospěšných změn: je jim poskytována kontaktní síť tvořenou investory, zkušenými byznys podnikateli, Pro Bono konzultanty, opinion leadery z médií a veřejné správy, zviditelnění jejich práci, sdílení know-how, pomoc při vytváření strategických partnerství, zajištění finančních prostředků a rozvoj jejich idejí a participace.⁴⁴

NADACE VIA

Nezávislá česká nadace, vznikla v roce 1997, kdy navázala na činnost české pobočky americké nadace The Foundation for a Civil Society.⁴⁵ Nečerpá peníze z evropských ani státních fondů, ale prostředky získává výhradně od individuálních dárců, firem, nadací a z výnosů nadačního jmění. Tým tvoří 20 zaměstnanců. Nadace podpořila 4000 projektů. Od roku 2005 doplňují činnost Nadace Via její sesterské organizace – Friends of Via v Pittsburghu a Sdružení Via a Nadační fond Via Clarita v Praze.

Rozvíjí komunitní život. Podporuje ty, kteří zlepšují život ve svém okolí. Proměňují veřejná prostranství, obnovují drobné památky, oživují veřejný prostor českých měst či organizují sousedské slavnosti. Učí se tím pečovat o společný prostor, spolupracovat a zlepšují vzájemné vztahy. Podporuje je granty, konzultacemi na míru a vzděláváním. Tyto skupiny lidí vyhledává, provází a vzájemně propojuje.

Rozvíjí filantropii. Usiluje o to, aby se darování, dobročinnost, štedrost a starost o druhé staly běžnou součástí života lidí v Česku. Snaží se šířit povědomí o filantropii a oceňuje jednotlivce i firmy za jejich filantropické počiny. Dětem a studentům pomáháme organizovat benefiční akce – vedeme je k filantropii už od mládí. Rozvíjíme též online dárcovství v Česku.

⁴¹ Zdroj: <https://www.hubpraha.cz/akcelerace/>

⁴² Zdroj: <https://www.impactfirst.cz/>

⁴³ <https://edison.impacthub.cz/>

⁴⁴ <http://ashoka-cee.org/czech/o-nas/>

⁴⁵ <https://www.nadacevia.cz/o-nadaci-via/>

Vizí nadace je společnost, kde většina lidí jedná svobodně a odvážně, přijímá odpovědnost za sebe a za své okolí, a kde je darování běžnou součástí života.

Ukončený program Lepší byznys⁴⁶

Byznys programem Lepší byznys Nadace VIA podporovala podnikatele, kteří propojili byznys a dobrou věc. Šlo o sociální start-upy, nové sociální podniky, přinášející svým podnikáním pozitivní společenskou změnu. Jako malá prádelna, ve které pracují neslyšící, pivovar, pekárna či pražírna kávy zaměstnávají lidi s postižením nebo sdružení, které dává na západočeském hradě práci dlouhodobě nezaměstnaným lidem. Vedle finanční podpory projekty obdržely i nefinanční podporu v podobě série vzdělávacích seminářů. Program se realizoval ve spolupráci s UniCredit Foundation a UniCredit Bank. Během 2 ročníků programu jsme podpořili 16 podniků se sociálním, environmentálním, komunitním a ekonomickým přínosem.

Akcelerátor VŠEM

Vysoká škola ekonomie a managementu se stala příjemcem podpory v rámci programu Operační program Zaměstnanost (OPZ) se svým projektem – Akcelerátor VŠEM pro vytváření a rozvoj kapacit zaměřených na vývoj a šíření inovací.⁴⁷

- Akcelerátor VŠEM pro vytváření a rozvoj kapacit je program na podporu začínajících podnikatelů a firem s krátkou historií.
- Do programu spadají aktivity z oblastí vzdělávání, workshopů, poradenství a osobního rozvoje.
- Akcelerátor má kapacitu 15 týmů, které usídlí StartUp VŠEM ve svých prostorách.
- Mentoři Akceleratoru VŠEM jsou lidé z oboru a úspěšní podnikatelé, kteří jsou připraveni pomoci účastníkům projektu
- Mohou se zapojit jednotlivci i týmy, studenti, absolventi, lidé z neziskových organizací, firmy, matky a otcové na rodičovské dovolené (máme mateřskou školku).

Program projektu

Akcelerátor je rozdělen do 4 částí – StartUp Camp; Inkubační část; Akcelerační část; Podnikání

- StartUp Camp (7. - 17. duben 2018) - 5 dnů – účastníci se během přednášek učí pracovat s nápadem a zorientovat se v krátkodobých penězích na rozjezd projektu, trénovat pitch a sestavují si základní tým.
- Inkubační část (duben–červen 2018) - 9 workshopů - týmy se snaží popsat produkt, na kterém dělají, validují ho, porovnávají s konkurencí, staví marketingový plán. Po celou dobu týmy konzultují s mentory, kteří jim pomáhají řešit jejich překážky.
- Akcelerační část (červenec - září 2018) přednášky zaměřené na produkt, tým, leadership, projektové vedení a provozní záležitosti. Akcelerace se promítne do schopnosti uvést první verzi produktu na trh a postavit a vést tým.
- Podnikání (říjen - prosinec 2018)

Cíl projektu

- Vytváření a rozvoj kapacit pro vývoj a šíření inovací pro začínající podnikatele a firmy s krátkou historií.
- Zajištění potřebných zdrojů (finančních, materiálních, znalostních) pro začínající podnikatele a dynamické firmy s krátkou historií, které mají problém se získáním vnějšího financování na trhu
- Propojení podnikatelů a firem s investory, kteří do firmy vedle kapitálu přinesou také vlastní obchodní zkušenost, popř. technologickou expertizu.

⁴⁶ Výroční zpráva 2017 Nadace via

⁴⁷ <https://www.vsem.cz/akcelerator-vsem.html>

- Popularizace startupů se sociálním dopadem (Social Impact Startup) v České republice, v souladu s Cíli udržitelného rozvoje (SDGs), s 10 Základními principy UN GC, se Strategickým rámcem udržitelného rozvoje i s principy sociálního podnikání.

Družstevní asociace ČR

Vrcholnou organizací družstevnictví v České republice je Družstevní Asociace České republiky, která reprezentuje české a moravské družstevnictví a jeho zájmy na veřejnosti uvnitř i v zahraničí.⁴⁸ České družstevnictví má bohatou, více než stošedesátiletou historii a Družstevní Asociace ČR navazuje na tradice družstevních hodnot a princip s cílem sloužit členům a zároveň přispívat ke zlepšení ekonomických a sociálních podmínek života společnosti. Společně s členskými organizacemi spolupracuje s vládou a jednotlivými ministerstvy, prosazuje zájmy a potřeby družstev a jejich svazů a napomáhá všestrannému rozvoji družstevnictví.

Podle prohlášení o identitě družstva schváleného Mezinárodním družstevním svazem (MDS) v roce 1995 je družstvo autonomní sdružení osob, které se dobrovolně sdružily ke splnění svých hospodářských, sociálních a kulturních potřeb prostřednictvím společně vlastněného a demokraticky řízeného podniku. Obdobná definice se vyskytuje i v dokumentu Mezinárodního úřadu práce týkajícího se role družstev v hospodářském a sociálním rozvoji.

Pro družstevnictví jsou významné mezinárodní družstevní principy schválené v Manchesteru v roce 1995 Mezinárodním družstevním svazem, mezi něž patří zejména:

- dobrovolné a otevření členství
- demokratická kontrola
- ekonomická spoluúčast
- autonomie a nezávislost
- výchova, školení a informace
- spolupráce mezi družstvy
- odpovědnost za společnost

Podle tradice zakladatelů členové družstva věří v etické hodnoty jako je čestnost, otevřenost, sociální odpovědnost a péče o ostatní. Na těchto základech je postaveno také družstevnictví v České republice a všechny jeho nadstavbové složky, které jsou dále představeny podrobněji podle oboru své činnosti.

Skupina Erste Group bank (Česká spořitelna)

Česká spořitelna zahájila v roce 2015 program sociálního bankovníctví. Program se orientuje především na firmy, které mají sociální přesah a na neziskové organizace⁴⁹. „*Prostřednictvím programu sociálního bankovníctví nabízí Česká spořitelna rozvojové a akcelerační programy, mentoring a koučink, aby si organizace otestovaly, jak je životaschopný a finančně udržitelný jejich obchodní záměr. To jim poskytuje zejména akcelerační program Impact First (www.impactfirst.cz). Studenti pak mohou své záměry, jak řešit společenské problémy podnikatelskou cestou, přihlásit do soutěže Social Impact Award (www.socialimpactaward.cz). Oba akcelerační programy banka realizuje spolu se společností Impact HUB.*“⁵⁰

Akcelerační program *Impact first* je podporován Českou spořitelnou, Nadací České spořitelny a prostředky Evropské unie z programu ESF OPZ. Jedná se o placený program,

⁴⁸ <http://www.dacr.cz/poslani-druzstevni-asociace-cr/>

⁴⁹ Na podpoře sociálního podnikání se Česká spořitelna podílí od roku 2012, kdy spustila pilotní vzdělávací seminář spolu s Nadací Via Akademií České spořitelny pro NNO a SP. Semináře měli za cíl poradit organizacím s jejich financováním. To znamená, že organizace vytvářely spolu s odborníky business plán, na jehož základě mohly žádat o půjčku, kde měly individuální přístup a flexibilní podmínky splácení, které vycházely z jejich potřeb. Dostupné z: https://www.csas.cz/static_internet/cs/Obecne_informace/FSCS/CS/Prilohy/vz_2012.pdf , <http://www.verimedobrymvecem.cz/s> (27.2.2019)

⁵⁰ https://www.csas.cz/static_internet/cs/Obecne_informace/FSCS/FSCS/Prilohy/vz-2017.pdf (27.2.2019)

který poskytuje odbornou a finanční podporu, a to prostřednictvím mentoringů, konzultací, workshopů apod. ⁵¹

Druhým programem, který funguje ve spojení podpory z operačního programu zaměstnanost, Nadace České spořitelny a organizace Impact HUB je projekt *Edison*. „V rámci projektu je vytvořen a v praxi otestován komplexní akcelerační program, který poskytuje významnou podporu realizátorům systémových sociálních inovací řešících sociální problémy jejich cílových skupin. Cílem akceleratoru je zvýšení pravděpodobnosti úspěchu podpořených projektů. Jsou identifikovány vhodné koncepty v ČR i v zahraničí a následně všestranně podporovány realizační týmy s cílem zvyšování jejich ekonomického a sociálního impaktu. Součástí projektu je šíření dobré praxe.“ ⁵²

⁵¹ Na stránkách <https://www.impactfirst.cz> je uvedeno, že poplatek činí nejvýše 10. 000 Kč, kdežto podpora v projektu je vyčíslena na 60. 000 Kč. (27.2.2019)

⁵² https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/edison-akcelerator-pro-socialni-inovace?inheritRedirect=false (27.2.2019)

6.2 Instituce zaměřené na podporu určitých modelů sociálních podniků

I. Instituce pro model integračního sociálního podniku

Agentura pro sociální začleňování

Jeden z odborů Sekce pro lidská práva Úřadu vlády ČR. Agentura funguje od roku 2008 a je vládním nástrojem na podporu obcí, které řeší problematiku sociálního vyloučení.

- *Pomáhá* obcím a městům při mapování a detailním poznávání problémů sociálně vyloučených lokalit a jejich obyvatel, při přípravě a nastavování dlouhodobějších procesů pro jejich řešení a při získávání financí na tyto postupy.
- *Propojuje* přitom místní subjekty (zejména obce a jejich úřady, neziskové organizace, školy a školská zařízení, Úřad práce, zaměstnavatele, policii a veřejnost), aby při sociálním začleňování spolupracovaly.
- *Spolupracuje* s ministerstvy, přenáší informace z komunální úrovně směrem ke státní správě, podílí se na formování státní politiky sociálního začleňování a její koordinaci.

Institut pro sociální inkluzi

Nezávislý think tank reflektující českou veřejnou politiku v oblasti sociálního začleňování a předcházení sociálnímu vyloučení. IPSI založili v roce 2015 experti se zkušeností s přímou prací se sociálně vyloučenými lidmi pracující v sociálních službách, ve školství, na obecních úřadech či úřadu práce, v neziskových organizacích i v ústředních orgánech státní správy. Většina členů IPSI má rozsáhlou zkušenost s prací ve veřejné správě, tedy s organizací veřejných politik. Tato individuální, ale i kolektivní zkušenost (významná část členů IPSI dříve pracovala pro Agenturu pro sociální začleňování), která se dále posiluje současným aktivním zapojením členů IPSI do veřejných politik v ČR na různých úrovních, je hlavní expertizou IPSI k vyhodnocování minulých i současných veřejných politik sociální inkluze v Česku a navrhování jejich změn. Členové IPSI se shodli na základní vizi české společnosti, která by měla být soudržná a solidární, uznávat a naplňovat podporu rovných příležitostí pro všechny občany, hodnoty spravedlnosti a solidarity, a která má předcházet sociálnímu vyloučení zranitelných skupin a jednotlivců. IPSI je otevřený think tank, který postupně přizývá ke spolupráci další experty zabývající se sociální inkluzí v ČR i v zahraničí.

II. Instituce pro asociativní model sociálního podniku

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace

Stálý poradní, iniciativní a koordinační orgán vlády České republiky v oblasti nestátních neziskových organizací.⁵³ Byla zřízena usnesením vlády z 10. června 1992 č. 428 jako Rada pro nadace, usnesením vlády z 30. března 1998 č. 223 byla poté transformována na Radu vlády pro nestátní neziskové organizace (dále jen "Rada"). Rada soustřeďuje, projednává a prostřednictvím svého předsedy předkládá vládě materiály, týkající se NNO a vztahující se k vytváření vhodného prostředí pro jejich existenci a činnost.

Výbor pro legislativu a financování Rady vlády pro nestátní neziskové organizace

Výbor pro legislativu a financování zejména sleduje, iniciuje a zpracovává vznik a úpravy právních předpisů, upravujících postavení a činnost neziskových organizací. Výbor spolupracuje s ústředními orgány státní správy, orgány samosprávy, s odbornou veřejností a dalšími institucemi, které mají ve své agendě problematiku neziskového sektoru. *Projednával návrh zákona o sociálním podniku.*

Výbor pro Evropskou unii Rady vlády pro nestátní neziskové organizace

⁵³ <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/vybor-pro-eu/vybor-pro-eu-53472/>

Výbor pro EU sleduje informace o postavení neziskových organizací v rámci EU a finanční zdroje související s členstvím ČR v EU. V rámci této činnosti výbor spolupracuje s ministerstvy a dalšími úřady, které implementují finanční zdroje EU v ČR, a zpracovává návrhy na zlepšení využívání těchto finančních zdrojů neziskovými organizacemi. Výbor přitom získává a zpřístupňuje informace o využívání pomoci z Evropských strukturálních a investičních fondů, Fondu soudržnosti a dalších fondů EU. *Zpřístupňuje evropskou politiku podporující sociální podnikání.*

III. Instituce pro družstevní model sociálního podniku

Družstevní asociace České Republiky.⁵⁴

Je zájmovým sdružením právnických osob k projednávání a řešení společných družstevních záležitostí, k ochraně, podpoře a uplatňování zájmů družstev a jejich členů. Podporuje sociální ekonomiku.

Jako národní družstevní centrála sdružuje Svaz českých a moravských bytových družstev, Svaz českých a moravských spotřebních družstev, Svaz českých a moravských výrobních družstev a Zemědělský svaz České republiky. Družstevní Asociace ČR je také dlouholetým významným členem Mezinárodního družstevního svazu a navazuje na tradice družstevního hnutí v bývalé Československé republice. Představitelé družstevnictví České republiky jsou také členy mezinárodních družstevních orgánů a organizací, v nichž zaujímají významné postavení.

Družstevní Asociace ČR jako koordinační centrum českého a moravského družstevnictví reprezentuje zájmy družstevnictví vůči zákonodárné a výkonné státní moci a na veřejnosti. Ve vztahu k členským organizacím zabezpečuje poradenskou činnost, legislativní iniciativu a koordinuje postupy ve věcech společného zájmu. V jednotlivých oblastech mezinárodních vztahů prosazuje zájmy družstevnictví v zahraničí.

IV. Instituce pro business model sociálního podniku

Ministerstvo průmyslu a obchodu a Rada kvality České republiky⁵⁵

Rada kvality ČR je poradním, iniciačním a koordinačním orgánem vlády České republiky (dále též "Vláda ČR"), zaměřeným na podporu rozvoje řízení a uplatňování Národní politiky kvality v České republice, v souladu s politikou podpory kvality Evropské unie. V Radě jsou zástupci jednotlivých správních úřadů, obchodní inspekce, akreditace a normalizace, tak i zástupci nevládních organizací, jako jsou podnikatelské svazy a uskupení, zástupci spotřebitelů a nevládních profesních organizací. Podle projednávané problematiky jsou zváni zástupci dozorových orgánů, metrologie, zkušebnictví atd. Rada též spolupracuje se zahraničními organizacemi, které se zabývají problematikou kvality, životního prostředí, bezpečnosti a společenské odpovědnosti a dalšími organizacemi podobného zaměření.

Oficiální portál České republiky o společenské odpovědnosti⁵⁶

Národní akční plán podpory společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019 – 2023 byl projednán vládou ČR. Vláda návrh schválila se změnou. Uvedený dokument byl předložen na základě Usnesení vlády České republiky ze dne 25. ledna 2016 č. 49. Může být motivací pro podnikatelské subjekty i veřejnou správu k dobrovolnému zavádění konkrétních projektů společenské odpovědnosti (CSR) a vytváření příznivého prostředí pro realizaci těchto projektů.

Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice (2015).

⁵⁴ <http://www.dacr.cz/druzstevni-asociace-ceske-republiky/>

⁵⁵ <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rada-kvality-cr/o-rade-kvality/rada-kvality-ceske-republiky--239365/>

⁵⁶ <https://www.narodniportal.cz/narodni-akcni-plan-podpory-spolecenske-odpovednosti-organizaci-v-ceske-republice-na-leta-2019-2023/>

Součástí plánu je kapitola Sociální podnikání.

Sociální podnikání se zabývá podnikatelskými aktivitami prospívajícími společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu. Sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje společensky prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu ekonomického, sociálního, environmentálního a místního prospěchu. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravilo seznam rozpoznávacích znaků neboli indikátorů, pomocí kterých lze identifikovat sociální podnik. Vznikly dvě sady těchto rozpoznávacích znaků – pro sociální podnik a pro integrační sociální podnik. Sociální podnikání je tedy možné rozdělit na dva typy – obecný sociální podnik a integrační sociální podnik.

6.3 Veřejné programy zaměřené na finanční podporu sociálních podniků

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Výzva č. 105 OP Zaměstnanost: Podpora sociálního podnikání v Praze

Výzva byla určena pro OSVČ, obchodní korporace, nestátní neziskové organizace a sociální podniky, kteří žádaly o podporu do 28. 6. 2019.⁵⁷

Cílové skupiny

Pro aktivitu A – integrační sociální podnik a aktivitu B – environmentální sociální podnik: podporovanými cílovými skupinami jsou osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením, a to:

- 1) Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané:
 - a) osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, tj. jsou uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce ČR déle než 1 rok; způsob doložení při realizaci projektu (nepřikládá se k žádosti): potvrzení o vedení v evidenci Úřadu práce ČR;
 - b) osoby, které mají opakovaně problém s uplatněním na trhu práce, tj. jsou uchazeči o zaměstnání, jejichž doba evidence na Úřadu práce ČR dosáhla v posledních 2 letech souborné délky 12 měsíců; způsob doložení při realizaci projektu (nepřikládá se k žádosti): potvrzení o vedení v evidenci Úřadu práce ČR;
- 2) Osoby se zdravotním postižením: osoby podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; způsob doložení při realizaci projektu (nepřikládá se k žádosti):
 - a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech, jedná-li se osobu invalidní v I. až III. stupni,
 - b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě osoby zdravotně znevýhodněné;
- 3) Osoby v nebo po výkonu trestu: osoby, které mají záznam v rejstříku trestů do 10-ti let od ukončení výkonu trestu; způsob doložení při realizaci projektu (nepřikládá se k žádosti): výpis z rejstříku trestů;
- 4) Osoby opouštějící institucionální zařízení, tzn. zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, dále pro potřeby této výzvy dům na půli cesty nebo jinou sociální službu podle

⁵⁷<https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/vyzvy/3043-vyzva-c-105-opz-podpora-socialniho-podnikani-v-praze-vyhlasena>

zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a to do 12 měsíců od opuštění zařízení/služby; způsob doložení: potvrzení zařízení, které osoba opouští nebo potvrzení domu na půl cesty nebo jiné relevantní organizace poskytující sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů;

5) Osoby pečující o jiné závislé osoby: osoby pečující o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby podle § 8 zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách; způsob doložení v průběhu realizace projektu (nepřikládá se k žádosti): potvrzení prokazující dobu poskytování péče (vydává Úřad práce ČR).

6) Osoby ohrožené vícenásobnými riziky: osoby, které v období alespoň 6 měsíců před vznikem pracovního poměru u zaměstnavatele byly příjemcem příspěvku na živobytí podle zákona o hmotné nouzi, způsob doložení při realizaci projektu (nepřikládá se k žádosti): potvrzení Úřadu práce ČR, že v rozhodném období byl poskytován příspěvek na živobytí podle zákona č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi (osobě nebo společně posuzované osobě).

Pro aktivitu B – environmentální sociální podnik jsou dále podporovanými cílovými skupinami osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením, a to:

7) Osoby pečující o malé děti: osoby, které osobně pečují o dítě do 10let věku (uplynutím věku dítěte v průběhu realizace projektu pozbývá osoba statut cílové skupiny projektu); způsob doložení v průběhu realizace projektu (nepřikládá se k žádosti): rodný list dítěte nebo rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do náhradní rodinné péče;

8) Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby ve věku 55 –64 let: osoby ve věku 55 -64 let včetně zařazené Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání nebo osoby ve věku 55-64 let včetně, které nejsou zaměstnané a nejsou vedené ani v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, způsob doložení v průběhu realizace projektu (nepřikládá se k žádosti): potvrzení o vedení v evidenci Úřadu práce ČR, potvrzení od pomáhající organizace, čestné prohlášení.

Zdroj Výzva k předkládání žádostí o podporu str. 9, 10

Výzva č. 129 OP Zaměstnanost: Podpora sociálního podnikání⁵⁸

Aktualizace k 20. 11. 2018: Došlo k prodloužení výzvy do 28. 6. 2019.

Výzva č. 047 OP Zaměstnanost: pro Místní akční skupiny na podporu strategií komunitně vedeného místního rozvoje⁵⁹

Výzva je určena pro určena místní akční skupiny, které prošly standardizací a mají schválenou Strategii CLLD, mohou o podporu žádat do 31. 12. 2021.

V rámci investiční priority jsou podporovány dva typy sociálních podniků:

- integrační sociální podnik
- environmentální sociální podnik

Podmínky podpory integračních sociálních podniků vycházejí ze zkušeností z výzev vyhlášených v rámci investiční priority 2.1 OPZ, environmentální sociální podniky jsou v OPZ podporovány nově. Společensky prospěšný cíl environmentálního sociálního podniku musí být orientován lokálně a environmentálně (viz např. Moštárna Hostětín). Nově je podporováno rovněž sociální podnikání v oblasti zemědělské prvovýroby, kde je však podpora de minimis výrazně nižší.

Pokud se místní akční skupina rozhodne podporovat na svém území sociální podnikání, potom podpora vzniku a rozvoje nových podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání musí být obsažena v programovém rámci OPZ příslušné SCLLD. Místní akční

⁵⁸ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/vyzvy/2831-op-zamestnanost-vyzva-c-129>

⁵⁹ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/vyzvy/2832-op-zamestnanost-vyzva-pro-mas-na-podporu-strategii-komunitne-vedeneho-mistniho-rozvoje>

skupiny následně vyhláší vlastní výzvy, v rámci kterých může být podpora sociálního podnikání zahrnuta.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR

Výzva č. 43 Integrovaný regionální operační program: Sociální podnikání II.⁶⁰

Výzva byla určena pro osoby samostatně výdělečně činné podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; obchodní korporace vymezené zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, akciová společnost, evropská společnost, evropské hospodářské zájmové sdružení, družstva (družstvo, sociální družstvo, evropská družstevní společnost); nestátní neziskové organizace; církve a církevní organizace, mohly o podporu žádat do 1. 2. 2017.

Ministerstvo pro místní rozvoj navazovalo na vyhlášenou 44. výzvu „Sociální podnikání pro sociálně vyloučené lokality II.“. Cílem je podpora projektů zaměřených na výstavbu, rekonstrukci a vybavení sociálních podniků.

Řídící orgán IROP upozornil žadatele na dokument Mapa sociálně vyloučených lokalit, který může sloužit jako návod pro výběr, do které z výzev na sociální podnikání (43. výzva Sociální podnikání II. nebo 44. výzva Sociální podnikání pro sociálně vyloučené lokality II.) žadatel podá žádost o dotaci.

Cílové skupiny

- uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR déle než 1 rok;
- uchazeči o zaměstnání, kteří mají opakovaně problém s uplatněním na trhu práce, jejichž doba evidence na Úřadu práce ČR dosáhla v posledních 2 letech souborné délky minimálně 12 měsíců; osoby, které opustily výkon trestu, a to do 12 měsíců od ukončení výkonu trestu a osoby vykonávající trest odnětí svobody formou domácího vězení;
- osoby, které opustily zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, a to do 12 měsíců od opuštění zařízení;
- osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- azylanti do 12 měsíců od získání azylu, kteří jsou současně uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce ČR

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost

Sociální podnikatelé mohou žádat ve všech zatím vyhlášených výzvách MPO.

V únoru 2015 schválila vláda ČR usnesením č. 87/2015 jednotlivé programy podpory Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost 2014–2020, prostřednictvím kterých je poskytována českým podnikatelům a dalším oprávněným příjemcům podpora z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Žadatelé o podporu mohou své projekty předkládat v rámci výzev vyhlášených Řídícím orgánem tohoto operačního programu — Ministerstvem průmyslu a obchodu.⁶¹

Evropské ceny za podporu podnikání 2019

⁶⁰ <https://www.irop.mmr.cz/cs/Vyzvy/Seznam/Vyzva-c-43-Socialni-podnikani-II>

⁶¹ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/stat/2772-op-pik>

Evropská komise vyhlásila již třináctý ročník soutěže *Evropské ceny za podporu podnikání*, ve které oceňuje a odměňuje nejúspěšnější projekty veřejné správy zaměřené na podporu podnikání a podnikavosti v celé Evropě.⁶²

Výzva k účasti v této soutěži je adresována vnitrostátním, regionálním a místním správním orgánům či partnerstvím veřejného a soukromého sektoru usilujícím o podporu ekonomiky svého regionu, které působí v EU, Norsku, Srbsku a Turecku.

Ceny se udělují v šesti kategoriích:

- *Cena za podporu podnikatelského ducha* — oceňuje celostátní, regionální nebo místní aktivity, které podporují podnikatelské myšlení a podnikatelskou kulturu zejména u mladých lidí a žen.
- *Cena za investice do podnikatelských dovedností* — oceňuje regionální nebo místní iniciativy vedoucí ke zlepšení podnikatelských, odborných, technických a manažerských dovedností.
- *Cena za rozvoj podnikatelského prostředí* — oceňuje regionální nebo místní iniciativy vedoucí k zakládání a růstu soukromého podnikání, zjednodušení legislativních a zákonných procedur a implementaci principu "mysli především na malé" ve prospěch malých a středních podniků.
- *Cena za podporu internacionalizaci podnikání* — oceňuje celostátní, regionální nebo místní iniciativy zaměřené na podporu malých a středních podniků, které umožní lépe využít příležitosti, které nabízí trh v Evropské unii i ve světě.
- *Cena za podporu rozvoje zelených trhů a efektivního využívání zdrojů* - Uznává postupy a iniciativy na celostátní, regionální či místní úrovni, jež malým a středně velkým podnikům pomáhají v přístupu na zelené trhy a pomáhají jim zlepšit efektivitu využívání jejich zdrojů například formou rozvoje ekologických dovedností, zajišťováním kontaktů, jakož i financováním.
- *Cena za odpovědné a otevřené podnikání* — oceňuje regionální nebo místní aktivity, které podporují společenskou odpovědnost podniků a udržitelné obchodní praktiky v sociální oblasti nebo v oblasti životního prostředí. Tato kategorie rovněž oceňuje úsilí o podporu podnikání mezi znevýhodněnými skupinami, jako jsou nezaměstnaní, zdravotně postižené osoby a příslušníci národnostních menšin.

Soutěž probíhá ve dvou fázích. Úspěšné subjekty vybrané v národním kole soutěže se mohou ucházet o ocenění na evropské úrovni.

V evropském kole vybere mezinárodní porota vítěze každé kategorie a vítěze *Velké ceny poroty*. Slavnostní vyhlášení výsledků a udílení cen proběhne v listopadu 2019 v Helsinkách, Finsko.

Ministerstvo průmyslu a obchodu, které je národním koordinátorem této soutěže v České republice, vyzývá k účasti v soutěži všechny orgány veřejné správy, regiony, správní oblasti a města, jakož i partnerství veřejného a soukromého sektoru mezi státními úřady a podnikateli. O ceny se mohou ucházet projekty na podporu podnikání na národní, regionální či místní úrovni realizované minimálně v období posledních dvou let.

Ministerstvo zemědělství ČR

⁶² <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/male-a-stredni-podnikani/eu-pro-msp/evropske-ceny-za-podporu-podnikani-2019---245881/>

Sociální zemědělství

Některá kritéria PRV jsou propojena s oblastí sociálního zemědělství/podnikání, proto představujeme základní informace k této problematice.

CSV se snaží zajistit předání dosavadních teoretických i praktických poznatků z této oblasti (z ČR i zahraničí). Zároveň je zabezpečen přenos zpětné vazby, kde jsou v praxi slabá místa při zavádění této problematiky do podniků v regionech.

PŘÍKLADY NÁRODNÍCH PROJEKTŮ:

Rozvoj sociálního zemědělství v ČR probíhal v letech 2016-2018, byl financován z Operačního programu Zaměstnanost a organizačně zaštitěn Centrem pro komunitní práci jižní Čechy.⁶³ Projekt byl adresován poskytovatelům sociálních služeb, kteří jsou v přímém kontaktu s lidmi se speciálními potřebami. Jeho cílem bylo uvést organizace do konceptu, sociálního zemědělství a připravit plán přechodu k zemědělským aktivitám. Část projektových výstupů v podobě metodických materiálů je dostupná zde:

<http://www.socialni-zemedelstvi.cz/projekty/rozvoj-socialniho-zemedelstvi-v-cr/>.

Rozvoj sociálního zemědělství v ČR II navazuje na předchozí a je realizovaný v letech 2018-2020. Účelem tohoto projektu je vytvořit podmínky a funkční prostředí pro realizaci konceptu sociálního zemědělství u pěti poskytovatelů sociálních služeb. Tento zemědělský přesah přinese do organizací inovované metody pracovní rehabilitace a terapie pro jejich uživatele. Přidruženými projektovými aktivitami je vytvoření reprezentativního videa o sociálním zemědělství a několik dalších propagačních materiálů.⁶⁴

6.4 Vzdělávání o sociálním podnikání

Tato kapitola je zpracovaná jako přehled některých vzdělávacích aktivit různých institucí. Text je záměrně ponechán tak, jak jej prezentují jednotlivé instituce. Důvodem pro volbu tohoto přístupu byla snaha o zprostředkování přesných informací o jejich vzdělávacích programech nebo jejich dalších aktivitách vztahujících se k sociálnímu podnikání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - semináře:⁶⁵

Marketing v praxi sociálního podnikání

Cílem semináře je pochopit nástroje k upevnění pozice organizace na zájmových trzích v souvislosti s jejich marketingovou koncepcí a zájmem podnikat vs pomáhat. Poznání zájmových trhů, definování cílových skupin a stanovení silných a slabých stránek produktu, příležitostí a ohrožení firmy a jejího podnikání. Procvičení stanovování marketingového a komunikačního mixu s důrazem na rozlišení práce s externími i interními zákazníky. Účastníci si utřídí znalosti o firemních vizích, poslání, firemních hodnotách a externí i interní komunikaci. Získané poznatky jako souhrn praktických zkušeností uplatní v praxi na základě „selského rozumu“. Vzdělávací aktivita bude vedena řízenou diskusí, sjednocováním terminologií, stanovením komunikačních pravidel dle úrovně jejich znalostí a potřeb. Formou workshopových aktivit si zúčastnění zpracují praktický komunikační plán svého sociálního podniku.

Integrace a podpora zaměstnanců sociálních podniků

⁶³ http://eagri.cz/public/web/file/619130/brozura_online.pdf

⁶⁴ Zdroj: Sociální zemědělství a podnikání v českých regionech Inspirativní projekty, realizované workshopy, podpora vybraných aktivit z Programu rozvoje venkova, Ministerstvo zemědělství, 2019

⁶⁵ <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/aktuality/3029-jarni-seminare-marketing-v-praxi-socialniho-podnikani>
<https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/seminare/3034-seminar-integrace-a-podpora-zamestnancu-socialnich-podniku>

Seminář má za cíl přispět k rozvoji kompetencí účastníků v oblasti orientace v problematice sociálního podnikání. Pochopit jednotlivé druhy sociálního podnikání a rozdíly mezi jednotlivými segmenty integračního sociálního podnikání. Na problematice integrační personalistiky v rámci segmentu Integračního sociálního podnikání osob se zdravotním postižením detailněji představit fungování psy.sociální podpory cílové skupiny v praxi

Vysoké školy:

Univerzita Karlova

Fakulta humanitních studií, Katedra studií občanské společnosti.

Předměty Sociální ekonomika a sociální podnikání, Projekt sociálního podniku, Společenská odpovědnost firem.

Obhájena řada diplomových prací na téma sociálního podnikání (Sociální podnikání v okrese Nymburk, Analýza činnosti sociálních podniků v Libereckém kraji, Komparace sociálních podniků na základě zdrojů financování, Možnosti ekonomických aktivit ústavů jako sociálních podniků, Spolky jako sociální podniky: Úloha vnořených sociálních podniků ve financování spolků, Možnosti financování sociálních podniků, Osobnosti a přístupy v české ekonomii – východiska pro sociální ekonomiku, Sociálně inovácie a ich dopad v prostredí českej sociálnej ekonomiky, detail Strategie založení sociálního podniku nestátní neziskovou organizací, Vliv získání dotace z fondů EU na udržitelnost sociálního podniku – případová studie, Podpora sociální ekonomiky evropskými institucemi v kontextu politiky zaměstnanosti EU, Analýza otevřenosti subjektů podpořených Výzvou č. 30: obsahová analýza webových stránek, Studie EMES a jejich využití v českých podmínkách, Udržitelnost sociálních podniků podpořených v rámci Výzvy č. 30 globálního grantu OPLZZ Sociální ekonomika, Analýza občanských sdružení jako sociálních podniků v Praze, Finanční zdroje sociálních podniků v České republice, Sociální podnikání: Pragulic, prohlídky města očima lidí bez domova, Finanční zdroje sociálních podniků - vize a realita, Přínos a význam vlastních finančních zdrojů ze sociálního podnikání pro nestátní neziskové organizace, Spolky jako sociální podniky, Sociální podnikání jako cesta k finanční stabilitě českých neziskových organizací?, Současná podpora státu v oblasti sociálního podnikání v České republice, Udržitelnost sociálních podniků na Slovensku, Role družstev v sociální ekonomice, Princip místního rozměru v projektech zaměřených na sociální podnikání).

Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra veřejné a sociální politiky.

Obhájeny diplomové práce na téma sociálního podnikání (Zákon o sociálním podnikání jako prostředek v boji proti sociálnímu vyloučení, Kontroverzní povaha sociálního podniku jako komercializované organizace občanského sektoru

Masarykova univerzita v Brně

Fakulta sociálních studií, studijní program Environmentální studia.

Předmět Sociální ekologická ekonomie

Ekonomicko-správní fakulta

Obhájeny bakalářské a diplomové práce na téma sociálního podnikání (Možnosti měření a vykazování přínosů sociálního podnikání, Sociální podnikání v kontextu veřejné politiky, Možnosti spolupráce sociálních podniků a krajské správy).

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta, *studijní program Inovativní podnikání*⁶⁶

Vysoká škola ekonomická v Praze

⁶⁶<https://www.pef.czu.cz/cs/r-7006-o-fakulte/r-10826-visual/novy-studijni-program-inovativni-podnikani.html>

Obhájeny bakalářské a diplomové práce na téma sociální podnikání (Podnikatelská vášeň v sociálně orientovaných podnicích, Podnikatelský záměr: sociální podnik v obci Stádlec 2018,

Možnosti využití sociálních sítí pro podporu podnikání, Možnosti využití sociálních sítí pro podporu podnikání, Sociální podnikání ve Středočeském kraji – případová studie okresu Kolín, Tvorba a realizace projektů sociálního podnikání).

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Obhájena diplomová práce na téma sociální podnikání (Koncept sociálního podnikání v České republice).

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

Fakulta sociálně ekonomická

Předmět Podnikání v regionu.

Organizování konference na téma „Sociální ekonomika, sociální podnik a sociální kapitál“⁶⁷ a konference na téma „Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty.“⁶⁸

VŠEM

*Centre for Innovation Studies (CIS VŠEM)*⁶⁹

Sociální inovace představují zásadní téma sociálního a ekonomického rozvoje. CIS realizuje výzkum inovačnosti programu ESF v ČR a v mezinárodním srovnání a připravuje projekt Inovační akademie ve spolupráci se zahraničními partnery.

Komora Sociálních Podniků

Nabídka vzdělávání pro zájemce o sociální podnikání, nabídka vzdělávání pro management sociálního podniku, nabídka vzdělávání managementu v oblasti zvýšení efektivity a ziskovosti podnikání v těchto oblastech.⁷⁰

⁶⁷ https://www.researchgate.net/scientific-contributions/2032040722_Magdalena_Huncova

⁶⁸ <https://vufind.mzk.cz/Record/MZK01-001140910>

⁶⁹ <https://www.vsem.cz/cis-vsem.html>

⁷⁰ <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/sluzby/vzdelavani/>

6.5 Mezinárodní spolupráce

Kontext vzniku sociálních podniků v Evropě je spojen s krizí sociálního státu ve druhé polovině minulého století v Evropě. Tato krize se vyznačovala decentralizací, privatizací a redukcí služeb poskytovaných státem. Následkem zmiňovaných skutečností a také v souvislosti s rostoucí nezaměstnaností vzniká potřeba nových sociálních služeb, pro které neexistují adekvátní politická schémata. Nové sociální podniky, které vznikají zejména v rámci struktur třetího sektoru, začaly nabízet řešení nově se rodících problémů. Evropské sociální podniky se soustředí na pokrývání témat, kde sociální stát přestal vyvíjet svou aktivitu nebo kde nebyl schopen uspokojit poptávku po novém typu služeb. Oblasti a rozsah zaměření sociálních podniků se poté odvíjí od typu sociálního státu a dalších podmínek v jednotlivých zemích.⁷¹ S měnící se podobou společnosti a sociálního státu ve druhé polovině minulého století se v 90. letech 20. století se začínají objevovat nové formy organizací, zejména v neziskovém sektoru, které zaměstnávají osoby znevýhodněné na otevřeném trhu práce. Tento nový trend v rámci neziskového sektoru mapuje poprvé podrobněji empirický výzkum EMES, který byl realizován v rámci patnácti zemí Evropské unie. Výstupem výzkumu je návrh vymezení sociálního podniku - nového typu subjektu třetího sektoru, který představuje novou dynamiku vývoje v této oblasti⁷².

EMES

Dominantní úlohu při vymezení chápání sociálních podniků v Evropě hrají výzkumníci ze společnosti EMES, která sdružuje odborníky ze společenských věd se zaměřením na sociální ekonomiku z celé Evropy. EMES je zkratka pro francouzský název rozsáhlého výzkumu na téma Vznikání sociálních podniků v Evropě (the Emergence of social enterprises in Europe, 1996–1999). Původně označovala síť výzkumníků v rámci výzkumného programu financovaného Evropskou komisí. Název výzkumného programu byl užíván v projektech o sociálních podnicích a sociální ekonomice. Evropskou výzkumnou společnost EMES a Centrum sociální ekonomiky založil v roce 1990 na belgické univerzitě Liège Jacques Defourny. EMES byla právně ustavena 2002 a od svého počátku se snaží vybudovat evropskou databázi teoretických a empirických znalostí z existujících univerzitních výzkumných center. Od roku 1996 byly realizovány výzkumy a publikovány různé knihy a studie. V posledních letech se jedná se rozsáhlý mezinárodní projekt *International Comparative Social Enterprise Models* (ICSEM). Projekt ICSEM probíhá v rozmezí let 2013 až 2017, je do něj zapojeno více než padesát zemí světa.⁷³ Z dosavadních výsledků projektu ICSEM vyplývá několik modelů sociálních podniků, které jsou zastoupeny v různých zemích světa. Studie o sociálních podnicích v různých zemích světa jsou ke stažení na: <http://iap-socent.be/icsem-project>.

CIRIEC

Mezinárodní centrum pro výzkum a informace o veřejné, sociální a družstevní ekonomice CIRIEC⁷⁴ je mezinárodní společnost, jejímž cílem je sběr dat, realizace výzkumů a publikace prací zaměřených na ekonomiku a aktivity ve prospěch služeb v obecném zájmu po celém světě. Jednou ze tří klíčových oblastí zájmu je sociální ekonomika. Organizace vznikla v roce 1947⁷⁵. Problematiku sociální ekonomiky mapuje CIRIEC z globálního úhlu pohledu. Pro hlubší znalost a možnost statistického sledování subjektů sociální ekonomiky vytvořil CIRIEC v roce 2006 *Příručku pro sestavení satelitních účtů podniků sociální*

⁷¹ Podrobnější rozbor tématu u jednotlivých typů sociálních států viz. Defourny, J., Nyssens, M. Conception of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, 2010, vol. 1, no. 1, s. 32-53.

⁷² Defourny, J. From Third Sector to Social Enterprise. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge, 2001.

⁷³ Za Českou republiku studii stavu sociálního podnikání vypracoval kolektiv výzkumníků z FHS UK. Marie Dohnalová a Kateřina Legnerová z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy jsou výzkumnice reprezentující Českou republiku.

⁷⁴ Plný název: International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy. V současné době má CIRIEC své zastoupení v 15 státech: Argentina, Austrálie, Belgie, Brazílie, Kanada, Kolumbie, Francie, Německo, Itálie, Japonsko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Turecko, Venezuela.

⁷⁵ CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy). [citováno 2012-11-20]. Dostupné z: <http://www.ciriec.ulg.ac.be/en/pages/1_0ciriec.htm>.

ekonomiky (*družstev a vzájemných společností*), díky které bude možné získat konzistentní, přesné a spolehlivé údaje o části sociální ekonomiky, kterou tvoří družstva, vzájemné společnosti a ostatní podobné podniky. V rámci pilotní studie z roku 2000 se CIRIEC ve výzkumu sociální ekonomiky zaměřil na problematiku zaměstnanosti v rámci tohoto sektoru v patnácti členských zemích EU. Studie přináší poznatky o rozsahu zaměstnanosti v rámci sociální ekonomiky v Evropě, poukazuje na trendy a analyzuje politiky podporující sociální ekonomiku v jednotlivých zemích⁷⁶.

Rozsáhlejší srovnávací analýzu sociální ekonomiky ve dvaceti pěti evropských zemích vypracoval CIRIEC v roce 2005 – 2006 na žádost Evropské komise pro Evropský hospodářský a sociální výbor.⁷⁷ Studie *Sociální ekonomika v Evropské unii* obsahuje kromě zjištěných skutečností přehled důležitých evropských dokumentů a zpráv Evropské komise.⁷⁸

Z pohledu právně-institucionálních forem tvořících sociální ekonomiku jsou v rámci Evropy značné rozdíly, nicméně existuje určité společné jádro, které je dle zprávy tvořeno družstvy, vzájemnými společnostmi, sdruženími a nadacemi. Vedle těchto čtyř strukturálních složek je možné nalézt i další konkrétní formy, například sociální firmy, rozvojové agentury, komunitní nadace, integrační sociální podniky, zvláštní střediska zaměstnanosti, společné organizace s účastí pracujících, dobrovolné organizace a sociálně zaměřená sdružení.⁷⁹ Studie zdůrazňuje význam sociální ekonomiky pro vytváření nových pracovních míst. „Sociální ekonomika přispívá k uskutečňování čtyř hlavních cílů politiky zaměstnanosti EU: zlepšení „zaměstnatelnosti“ obyvatelstva v aktivním věku a podpora podnikavosti zejména vytvářením pracovních míst na místní úrovni, zlepšení přizpůsobivosti podniků a jejich zaměstnanců, a to zejména prostřednictvím modernější organizace práce, posílení politiky rovných příležitostí, zejména díky rozvíjení veřejných politik, které umožňují sladit rodinný a pracovní život.“⁸⁰ V Evropské unii s 25 členskými státy bylo v roce 2005 ekonomicky aktivních více než 240 000 družstev. Družstva mají dobré postavení v každé oblasti hospodářské činnosti, zvláště významná jsou v zemědělství, finančním zprostředkování, maloobchodu a bydlení a jako družstva pracujících v odvětví průmyslu, stavebnictví a služeb. Družstva zajišťují přímou zaměstnanost pro 3,7 milionu lidí a mají 143 milionů členů. Významnou ekonomickou silou v Evropě představují také dobrovolníci. V roce 2005 v EU-25 pracovalo v přepočtu na plnou pracovní dobu více než 5 milionů dobrovolníků.⁸¹

Výzkumná zpráva o sociální ekonomice v zemích EU z roku 2008 byla rozšířena na 27 členských států a byla zveřejněna v roce 2012.

Nejnovější zpráva je z roku 2017 a má název *Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii*. Obecným cílem zprávy, kterou vypracovalo středisko CIRIEC, je zkoumat nedávný

⁷⁶ CIRIEC. *The Enterprises and Organizations of the Third System: a Strategic Challenge for the employment* [online]. Bruxelles: European Commission, 2000. [citováno 2010-8-15]. Dostupné z: <http://www.ciriec.ulg.ac.be/en/pages/6_0publications.htm>.

⁷⁷ Ávila, R. CH., Campos, J. L. M. *Social Economy in the European Union* [online]. Bruxelles: The European Economic and Social Committee, 2007. [citováno 2012-11-05]. Dostupné z: <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article420>>.

⁷⁸ Ávila, R. CH., Campos, J. L. M. *Social Economy in the European Union* [online]. Bruxelles: The European Economic and Social Committee, 2007. [citováno 2010-8-11]. Dostupné z: <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article420>>.

⁷⁹ Ávila, R. CH., Campos, J. L. M. *Social Economy in the European Union* [online]. Bruxelles: The European Economic and Social Committee, 2007. [citováno 2012-11-05]. Dostupné z: <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article420>>, 39 – 41

⁸⁰ Zpráva o sociální ekonomice [online]. Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, (2008/2250(INI)), 26. ledna 2009. Štrasburk: Evropský parlament [cit. 2009-07-25]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+XML+V0//CS>>.

⁸¹ Ávila, R. CH., Campos, J. L. M. *Social Economy in the European Union* [online]. Bruxelles: The European Economic and Social Committee, 2007. [citováno 2012-11-05]. Dostupné z: <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article420>>

vývoj sociální ekonomiky (SE) v Evropské unii (EU) a jejích 28 členských státech. Zaměřuje se na tři oblasti: zaprvé na sociální ekonomiku a nově vznikající pojmy/hnutí týkající se prostoru mezi státem a trhem / ziskovými podniky, zadruhé na veřejné politiky v širším smyslu, vytvářené v posledních letech na úrovni EU i členských států s cílem posílit sektor sociální ekonomiky, a za třetí na posouzení váhy sociální ekonomiky v jednotlivých členských státech EU. Tento výzkum je nejen aktualizací studií nazvaných „Sociální ekonomika v Evropské unii“, které vypracovalo středisko CIRIEC a které v letech 2008 a 2012 zveřejnil Evropský hospodářský a sociální výbor, ale také analýzou a posouzením nedávného vývoje v této oblasti v Evropě. Aby projekt mohl odpovědět na otázky z tematických oblastí výzkumu, byl strukturován podle tří oblastí. V první oblasti, týkající se pojmů, byl v rámci výzkumu vytvořen přehled nově vznikajících pojmů, které byly srovnávány se zavedeným unijním pojmem sociální ekonomika, a byly vymezeny jejich nedostatky. Ve druhé oblasti, týkající se veřejných politik, byl výzkum zaměřen na politiky v oblasti sociální ekonomiky, které vlády na evropské i vnitrostátní úrovni zaváděly v posledním období (2010–2016). Prostředí a „ekosystém“ sociální ekonomiky jsou významnými faktory, které mohou usnadnit rozvoj subjektů sociální ekonomiky, nebo pro ně mohou představovat vnější překážku. V rámci projektu byl formulován rámec pro kategorizaci všech těchto politik. Zahrnuje přezkum hlavních iniciativ zahájených na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni, srovnávací analýzu nových vnitrostátních předpisů v oblasti sociální ekonomiky a hodnocení jejich dopadu v Evropě. Třetí oblast se týká statistiky. Hlavním cílem bylo poskytnout kvantitativní údaje o sociální ekonomice v 28 členských státech za využití stejné metody, která byla použita v obou předchozích studiích CIRIEC vypracovaných pro EHSV. Byl také zkoumán nedávný vývoj statistik a dostupných údajů z celé Evropy. Za Českou republiku studii stavu sociální ekonomiky vypracoval kolektiv výzkumníků z FHS UK. Studie *Nedávný vývoj sociální ekonomiky v Evropské unii* je ke stažení na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c1f1e8e6-bd27-11e7-a7f8-01aa75ed71a1/language-cs/format-PDF>

7. Návrh zákona o sociálním podniku

Jak bylo popsáno v předchozí kapitole, je institucionální rámec pro podporu sociálního podnikání poměrně roztržitý, kdy jsou v rámci jednotlivých resortů vytvářeny spíše ad hoc mechanismy na podporu sociálního podnikání (v souvislosti s programy, v rámci nichž jsou využívány prostředky z evropských strukturálních fondů), jež nejsou koordinovány s programy jiných resortů. Tato skutečnost je odrazem toho, že ve stávající legislativě není zakotven ani pojem sociální podnik a že mechanismy pro jeho podporu sice v rámci stávající legislativy vytvářet lze, nicméně legislativa k tomu žádné instituce přímo nezavazuje nebo alespoň nevybízí. Podstatnou skutečností pak je to, že i popsané mechanismy vytvořené na podporu sociálního podnikání, mohou vycházet pouze z legislativní úpravy, která byla primárně vytvořena za jiným účelem. **Důvody, proč by bylo žádoucí zakotvení sociálního podnikání do legislativy**, ale nelze spatřovat pouze v tom, jak je postavení sociálních podniků řešeno po formální stránce. Řada dalších důležitých okolností, jež dokládají potřebnost vytvoření specifické legislativní úpravy, zazněla při diskusi uskutečněné v rámci fokusní skupiny.

Jedna z účastnic fokusní skupiny poukázala na to, že pokud by sociální podnikání mělo zákonnou oporu, bylo by to prospěšné i pro přípravu mechanismů na podporu sociálního podnikání z evropských strukturálních fondů. Především by to ale mohlo znamenat prolomení zásadní překážky spočívající v tom, že možnosti podpory sociálního podnikání institucemi veřejné správy jsou v současnosti vázány tím, že možnosti působení veřejné správy v jakékoli oblasti, jež není dostatečně upravena zákonem, jsou z principu velmi omezené kvůli riziku překročení kompetencí, respektive obavám zástupců institucí veřejných institucí z jejich překročení, případně vzhledem k (s těmito obavami úzce související) neochotě, vykonávat činnosti nad rámec zákonem stanovených povinností. Jakkoli se ale potřeba vytvoření zákonné úpravy ukazuje jako značně aktuální, je spíše než včasnost jejího zavedení důležitějším kritériem to, aby zavedení této legislativy vytvořilo pro sociální podnikání odpovídající podmínky:

„Čeká nás další programovací období [Evropských strukturálních fondů] a já si zase říkám, vidím tam ty témata, to sociální podnikání. A zase si říkám, další vlna vzednutí jako zájmu o sociální podnikání a my stále nemáme ani zákon ani vlastně pořádně jako povědomí v té veřejnosti tak jak by si sociální podnikání zasloužilo. Patřím tedy k těm, kteří jsou pro, aby byl zákon. A to právě proto, že pracuji ve státní správě a vím, že co není jako v zákoně, tak v podstatě neexistuje. Pro ministerstva a pro vládu. Aspoň teda v našich podmínkách v Česku. A tak si myslím, že by měl být. Na druhou stranu, lepší žádný zákon než špatný. To se asi shodneme s těmi, co jsou proti.“ (expertka na sociální podnikání)

Nicméně, jak tatáž expertka na sociální podnikání upozornila dále během diskuse, snaha o vytvoření kvalitního právního předpisu (respektive odpovídající úpravy souvisejících právních předpisů) by rozhodně neměla vést k tomu, že ve výsledku nebude příslušná legislativa vůbec zavedena: „Lepší je, když je něco nedokonalé, než když to není vůbec“. I otázka včasného dokončení legislativního procesu je tak velmi významná, protože zpoždění tvorby normy by mohlo mít za následek to, že norma nebude ve výsledku přijata vůbec. A to jednak s ohledem na mandát vlády, respektive na to, že v legislativním plánu vlády je čas pro přípravu všech zákonodárných iniciativ vlády jasně ohraničen a jeho nedodržení může mít za následek, že norma nebude během vládního mandátu zákonodárcům předložena. A také kvůli některým potenciálním nebo i již schváleným změnám⁸², které patrně možnosti přijetí této legislativní úpravy v budoucnu ztíží.

Další z účastníků fokusní skupiny (zástupce organizace působící v oblasti družstevnictví) poukázal na to, že neexistence dostatečné podpory sociálního podnikání ze strany státu má v současnosti významné negativní ekonomické dopady na malé podnikatelské subjekty působící ve výrobě i obchodu, zvláště ve venkovských oblastech. Díky tomu jsou tyto oblasti již nyní velmi silně ohroženy vylidňováním venkova a bez patřičné podpory ze strany státu toto riziko, respektive tento negativní trend budou nepochybně dále narůstat. Další

⁸² Změna postavení Agentury pro sociální začleňování (její zařazení pod resort místního rozvoje).

účastnice fokusní skupiny k tomu dále doplnila, že tento stav lze vnímat jako nepříznivý především pro stát:

„[...] Sociální podniky si poradí bez zákona. Poradily si do teď, léta to zvládly. Ale stát bez nich přichází o spoustu příležitostí, bez té podpory, která by jakoby rozhejbal tu společnost i tam, kde jsou rurální regiony. [...] Ten kdo na tom první získá, je stát. Protože někde budou úspory, něco se bude jako vyvíjet dalšího. To, že to nebude ze dne na den, je taky jasný.“ (expertka na sociální podnikání)

Zástupkyně organizace zaměřující se na pracovní podmínky zaměstnanců, a především zaměstnanců, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni, pak na fokusní skupině hovořila o vhodnosti zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávajících znevýhodněné oproti těm, kteří zaměstnávají jiné osoby, přičemž konstatovala, že takového stavu podle ní není možné dosáhnout „jinak než zákonnou úpravou.“ Podle další účastnice fokusní skupiny vede absence legislativní úpravy také k tomu, že můžeme získat jen informace o velmi úzkém okruhu sociálních podniků, které se jako takové samy veřejně deklarují. Sociální podniky se totiž k těmto principům ani nehlásí, protože k tomu v podstatě nemají žádný důvod:

„Oni se k tomu často nehlásí, protože tady vlastně neexistuje žádná podpora navíc pro ty sociální podniky. Jediná podpora, která je, že můžou žádat o evropské peníze a je to poměrně obtížně [nesrozumitelný výraz] v současné době. Přestože hodně těch sociálních podniků vyrostlo z těch evropských peněz, tak v současné době je úspěšnost, jestli nějakých osm procent nebo tak v těch výzvách. Ještě míň možná. Takže to je hodně přísně nastaveno.“ (expertka na sociální podnikání)

Současné nastavení podpory pro sociální podniky zaměstnávající znevýhodněné osoby je navíc koncipováno tak, že nepodporuje samotné sociálně zaměřené podnikatelské aktivity, ale je v rámci něho poskytována podpora při zaměstnávání znevýhodněných osob. Tím má spíše než k podpoře sociálního podnikání blíže k nástrojům politiky zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, tj. konkrétně ke stávajícímu pojetí podpory zřizování chráněných pracovních míst. Zároveň je ale tato podpora pojata značně úzce, kdy je podporován pouze rozjezd podnikání nebo jeho rozšíření (a to nikterak zásadní):

„Někdo tady řekl podpora z MPSV. Žádná není taková. U sociálních podniků obecně není vůbec žádná. U sociálních integračních podniků je jenom na rozjezd nebo na rozšíření. S pravděpodobností [úspěšnosti žádosti o podporu] osm procent. A v podstatě to není podpora sociálního podnikání. Je to podpora mezd, asi tak čtyř lidí po dobu dvou let. A to je vlastně to jediný, co ten sektor práce a sociálních věcí přes úřady práce, taky, přes společensky účelná pracovní místa umí. [...] Takže prostě rozjezdový peníze a ty mzdy. To vlastně jako není služba sociálním podnikům ve vztahu jako k rozvoji toho byznysu, rozletu.“ (expertka na sociální podnikání)

Velkým nedostatkem současné situace přitom je především to, že současná legislativa nepracuje s pojmem znevýhodněné osoby. Vytvoření specifické legislativní normy pro sociální podnikání, jejímž předmětem bude i úprava této oblasti, by pak tento nedostatek odstranilo. Kromě toho, že samotný zákon o sociálním podniku bude obsahovat zákonné vymezení tohoto pojmu, je důležité to, že po zavedení tohoto pojmu do legislativní úpravy budou moci s tímto pojmem „pracovat“ i další právní předpisy a jejich novelizacemi bude možné zavádět i další předpisy týkající se podpory znevýhodněných osob, jež bude přesahovat rámec zákona o sociálním podniku. Tento zákon by tak nejen sám o sobě nastavil tuto stěžejní podmínku pro činnost sociálních podniků, respektive především integračních sociálních podniků, ale vytvořil by i základní předpoklady pro vytvoření komplexnější legislativní úpravy jak pro činnost sociálních podniků, tak i pro zaměstnávání znevýhodněných osob apod. (např. s možností úprav zákona o zaměstnanosti, zákona o sociálních službách, daňových zákonů apod.).

“Když to [pojem znevýhodněné osoby] zůstane ve výzvách, tak je to průšvih. Takže od toho je vlastně pokus, dostat to do zákona. Protože v zákoně o zaměstnanosti není vůbec definovaná osoba znevýhodněná na trhu práce. Je tam velmi vágní paragraf 33, a to ještě ten člověk musí být v tu chvíli nezaměstnaný. Takže, kdo je znevýhodněný na trhu práce, takže i ohrožený ztrátou zaměstnání, neříká vůbec žádný zákon. Ani daňový, ani zákon o veřejných zakázkách, ani prostě zákon o zaměstnanosti. Takže tohle je první pokus to tam dostat. [...] Takže v podstatě je šance to tam dostat a jakmile se to tam dostane, tak mohou i jiné zákony odkazovat. Takže se počítá i s přímou novelou zákona o zadávání veřejných zakázek [...]. Tak to je šance jako todleto prolomit, tadytu jakoby nevyváženost mezi tím: 'osoba se zdravotním postižením jakožebý nemůže za to, je potřeba jí pomoci, a se sociálním

znevýhodněním jako kdyby může za to, nikdo jí nebude pomáhat.' Todle je hrozně nevyvážený v tom našem českém právním řádu." (expertka na sociální podnikání)

Zde uvedené otázky představují spíše určitý nástin některých důvodů pro vytvoření specifické legislativní regulace pro oblast sociálního podnikání. I z popsaných souvislostí je ale dostatečně zřejmé, že zavedení specifické právní úpravy pro tuto oblast lze považovat za potřebné. Při přípravě tohoto právního předpisu nicméně vyvstávají **další otázky, které jsou určující pro obsahovou a formální podobu normy**. Řadu z těchto otázek se již během dosavadní práce na přípravě zákona podařilo vyjasnit, nicméně o určitých otázkách se stále vede diskuse, což bylo patrné i na fokusní skupině.

Vzhledem k tomu, že problematika sociálního podnikání přesahuje působnost jednoho resortu, je důležitou otázkou již to, který resort bude gestorem tohoto zákona. Roli gestora nejprve zastávalo MPSV, nyní přísluší Ministerstvu průmyslu a obchodu (dále jen „MPO“). Podle jedné z účastnic fokusní skupiny by bylo prospěšné, přistupovat k sociálnímu podnikání jako k meziresortní záležitosti. Dotyčná zároveň v diskusi poukázala i na to, že změna resortu, který je gestorem přípravy zákona, měla své opodstatnění, jelikož MPSV v podstatě proces přípravy zákona iniciovalo, na druhou stranu se v určité fázi přípravy zákona ukázalo jako potřebné, zaujmout širší perspektivu a v některých otázkách se ztotožnit s přístupem MPO:

„Takovej jako garant jako tady není, zákon ležící na stole nebo pod stolem, co já vim, se snaží toho garanta určit. Ale mělo by to být to MPSV. Tvářili se ještě tak před rokem, že by to vzali. Ale říkám, že to budou umět uchopit jenom tak, jak umí. Je potřeba z toho udělat meziresortní záležitost. Něco jako poradní orgán vlády a ta vlády by měla jakoby rozprostřít ty úkoly na ministerstvo průmyslu, životního prostředí a tak dále. Sedm resortů je tam vyjmenovaných. Aby z toho nebylo jenom to zaměstnávání znevýhodněných. Protože mi všichni [účastníci fokusní skupiny] jsme v tomto směru trošičku ‚uhlý‘, až na paní docentku, směrem k tomu zaměstnávání. Protože to bylo jediný, čeho se nějaký resort chytnul. Bylo to [ministerstvo] práce a sociálních věcí, protože je pálí jako v tomhle ta pata. Ale jinak průmysl se chytnul později o něco. Nicméně je spolupředkladatelem zákona a vláda se chytne, až když bude patřičný tlak na to ‚jo, tohle to potřebujeme, naše společnost v podstatě, tohle se vyplatí víc, než prostě rozdávat věpépěčka‘ [podporovat veřejně prospěšné práce].“

[...]

„Tohle byla jako hlavní linie ministerstva průmyslu, aby to vůbec byl jejich zákon.“
(expertka na sociální podnikání)

Konkrétně pro integrační sociální podniky pak přirozeně zcela zásadní význam také vymezení znevýhodněných skupin osob. O této otázce již byla řeč výše v souvislosti s tím, že tento pojem se doposud objevoval pouze ve výzvách na poskytnutí podpory, ale v legislativě chybí (je tedy v podstatě jednou ze skutečností, jež lze vnímat jako důvody pro tvorbu zvláštní legislativní úpravy týkající se sociálního podnikání). V rámci diskusní skupiny jsme v této otázce na rozpory nenarazili, a proto se bude této otázce věnovat podrobněji až část textu věnovaná současné podobě návrhu zákona. Je ale zřejmé, že okruh znevýhodněných skupin může být předmětem diskusí ještě i v dalších fázích přípravy zákona, a to jak v rámci odborné, tak i politické debaty.

I na jednání ve fokusní skupině se ale vedla velmi živá o řadě dalších aspektů, ve kterých nepanuje přílišná shoda na tom, jak by z hlediska příslušných parametrů měl být zákon o sociálním podniku koncipován. Z těchto otázek je třeba zmínit především to, jak optimálně vymezit pojem sociální podnik tak, aby bylo možné vhodným způsobem sladit ekonomické a sociální cíle, respektive aby se mohly sociální podnikání provozovat ziskové i neziskové subjekty. Tato otázka má přitom více různých rovin, kdy rozhodující může být, jak je vymezen účel, který organizace sleduje, co vykonává jako hlavní a co jako vedlejší činnost, jak je podnikatelská činnost sladěna s dalšími cíli organizace (je spíše cílem nebo spíše prostředkem?). Zároveň je v některých případech potřebné vyjasnit nejen to, které z těchto otázek jsou vůbec relevantní, ale také podle čeho je hodnotit a jak je sledovat. Z diskuse vyplynulo, že významnou otázkou je zákonné ukotvení některých normativních aspektů, jako např. téma veřejné prospěšnosti (jež mělo být původně podrobněji upraveno již v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku, nicméně nakonec v rámci něho v podstatě není upraveno) nebo jinak koncipované uchopení otázky, do jaké míry se podnik

orientuje na činnosti, které už lze vnímat jako „překračující rámec podnikání“ a naplňující sociální nebo environmentální cíle.

Kromě těchto otázek je ale důležitá i řada „doplňujících“ témat, jako např. sladění zákona o sociálním podnikání s občanským zákoníkem, zákonem o obchodních korporacích, daňovými zákony, zákonem o zaměstnanosti nebo zákonem o sociálních službách (zákon o sociálním podniku v současné podobě velmi výrazně akcentuje rovinu podnikání, čímž se liší např. od přístupu v Polsku nebo na Slovensku, kde pojem sociální podnikání zastřešuje na straně jedné chráněný trh práce a na straně druhé i sociální služby):

„To ziskový-neziskový to bylo jedno z hlavních témat našich debat v roce 2016, nebo kolik to bylo. Ale myslím si, že tam jakýsi pokrok je [...]. Původně tam bylo ‚shodit‘. My jsme tam přišli, hodinu a půl jsme tam strávili a bylo jako ‚dopracovat‘. Ale bylo to díky tomu, [...], že my jdeme tím stylem, že ziskovka a neziskovka, když to takhle řeknu, tak v podstatě to dělení v tom novém občanském zákoníku není a v podstatě každý může podnikat. Jde jenom o to, co udělá s tím ziskem.“ (expertka na sociální podnikání)

„Tam je problém, ono nezisková organizace nebylo nikdy vymezený. Protože pojmy zisková a nezisková organizace prostě ten právní řád nezná. To je prostě nějaká konstrukce sociologická, organizační a podobně. Ale jako ten občanský zákoník měl velké potenciál, v úpravě veřejné prospěšnosti. A veřejná prospěšnost dopadla tak, jak dopadla. V občanském zákoníku je jeden paragraf, všechno to bylo zrušený. Žádný status veřejný prospěšnosti nebude. A řeklo se, že se to nemusí upravovat, protože je-li něco veřejně prospěšné, má se to upravit v ostatních dílčích zákonech a podobně. Takže on ten sociální podnik trošku bude suplovat tu veřejnou prospěšnost, v oblasti zejména toho zaměstnávání, protože o to jde primárně. Kdyby byla veřejná prospěšnost, tak by to bylo jednodušší, protože by se od toho dalo odrazit, že jo.“ (expertka na sociální podnikání)

„To se řešilo od začátku, že jo. Že ten zákon, tak jak byl navržen, tak spíš jako směřuje k těm podnikatelům, kteří si mohou vylepšit svoji situaci tím, že budou sociální podnikatel, budou mít třeba přístup k veřejným zakázkám, přístup k nějakým zdrojům. A to se řešilo furt. Furt se řešil ten problém těch neziskových organizací, zejména ópések [obecně prospěšných společností] a ústavů, kteří jakoby měli mít možnost být založeny jako sociální podnik, a to sociální podnikání bude jeho hlavní činností. V okamžiku, kdy tam nechám, že to musí být jen ve vedlejší činnosti jako podnikání, tak je to problém. To říkám na začátku: podle občanského zákoníku zisk ópések, ústavů, nadačních ústavů a spolků musí být převeden do hlavní činnosti. Takže pokud vyčlení ten sociální podnik sociální podnikání jako vedlejší činnost té právnické osoby, tak ten zisk nemůžu použít na to sociální podnikání. [...] Takže když budu chtít založit ústav jako sociální podnik, protože nechci dělat podnikatelské subjekty, tak si ho musím založit k nějaké činnosti, kterou budu dělat jakoby na oko, abych ve vedlejší činnosti mohla mít sociální podnik. Je to prostě nesmysl. A ty neziskovky, jako vony by mohly i ústavy, který existují, rozšířit rozsah své hlavní činnosti. Protože oni s těmi svými skupinami těch vyloučených, zdravotně postižených umějí pracovat. Podnikatel, pokud bude zakládat sociální podnik, tak s nima neumí pracovat. Neumí s nima mluvit, neumí je využívat. Protože když tam bude mít lidi se záznamem v Rejstříku trestů a voni mu dva dny nepřijdou do práce, tak to neumí řešit. Protože vedle té práce s nima nebude pracovat.“ (expertka na sociální podnikání)

„Protože tadyhle říkáme, že to je fyzická osoba, která je podnikatel a která to dělá primárně za účelem zisku. A jestliže základním účelem sociálního podniku je zisk, tak to podle mě je špatně.“ (expertka na sociální podnikání)

V rámci diskuse se jako jedno z témat objevilo i to, zda se má zákon primárně orientovat na definici sociálního podnikání nebo v něm mají být širěji rozvedeny i možnosti podpory sociálního podnikání, ve smyslu podpory celého toho prostředí pro sociální podnikání. Návrh zákona i tyto aspekty obsahuje, nicméně se o nich v rámci jeho přípravy vedla a nejspíše ještě i bude vést další diskuse.

Shrneme-li výše uvedené skutečnosti, vede se v rámci přípravy zákona jak odborná, tak politická diskuse a řada otázek je zatím nevyjasněná nebo může postup tvorby a schvalování zákona výrazně zbrzdit či zastavit (a k tomu může dojít dokonce i v souvislosti s klíčovými koncepčními otázkami, na nichž v současné fázi přípravy zákona panuje shoda). Jak odborná, tak politická část přípravy zákona se přitom řídí příslušnými procesními pravidly, takže podoba návrhu zákona se proměňuje v závislosti na tom, v jaké fázi přípravy se dokument nachází. Jak přitom ilustrují i následující výroky účastníků fokusní skupiny, i mezi protagonisty tohoto zákona lze zaznamenat velmi silnou deziluzi z toho, jakým směrem se příprava zákona v určitých fázích jeho přípravy ubírala:

„A co se týče mého stanoviska k zákonu, já jsem se na něm spolupodílela, když se připravoval. Docela na začátku hodně, pak už čím dál tím méně. S jeho současnou podobou teda spokojená nejsem. A v podstatě mi přijde, že v té podobě, jak jako je teďka, možná i by bylo lepší, kdyby téměř nebyl.“ (expertka na sociální podnikání)

„Zákon o sociálním podniku jsme měli k připomínkám v lednu, v únoru letošního roku. A ta podoba, která byla předložena, tak byla podrobena dost zdrcující kritice. A přikláním se k tomu, co říká [další účastnice fokusní skupiny], že pokud by to mělo být v té podobě, v které to bylo v únoru, tak by bylo lepší, kdyby ten zákon nebyl. Protože... Nejen že to bylo nedokonale legislativně-technicky provedené, ta legislativní technika se tam dá doplnit. Ale je to v podstatě – zavádějí se tam pojmy, který se nevysvětlují a celý ten zákon působí neuceleně. Mohl by dělat víc problémů než užítku.“ (expertka na sociální podnikání)

Z uvedených souvislostí plyne, že současná podoba návrhu zákona se již může velmi výrazně lišit od podoby návrhu zákona v podobě, kterou zpracoval Úřad vlády ČR, Odbor pro sociální začleňování (Agentura) a o jaké informoval v březnu 2019 Portál o integračním sociálním podnikání (<https://www.isp21.cz/aktuality/aktualne-vlada-chysta-novy-zakon-o-socialnim-podnikani>) a byl zveřejněn například na webu Hospodářské komory ČR (<https://www.komora.cz/legislation/13-19-navrh-zakona-o-socialnim-podniku-18-2-2019>), a jež je charakterizována v následující části textu. Nicméně považujeme za vhodné zde tuto pasáž i přesto prezentovat, protože ilustruje, jakým směrem se příprava návrhu zákona o sociálním podnikání ubírala minimálně k uvedenému datu, respektive rámcově naznačuje určitý trend, jakým se ubírají současné snahy o kodifikaci postavení sociálních podniků v českém právním řádu. V současné situaci ale rozhodně nelze vyloučit ani možnost, že se legislativní úprava sociálních podnikání ještě oproti současné podobě návrhu zákona změní i v některých klíčových ohledech, stejně jako možnost, že zákon o sociálním podnikání nebude vůbec přijat.

Cílem navrhovaného zákona je zajistit podmínky pro dlouhodobě udržitelný rozvoj sociálních podniků, které budou plnit veřejně prospěšné funkce při současném dosahování zisku. Zvláště důležitou úlohu budou sociální podniky plnit v oblasti začleňování osob sociálně vyloučených na trh práce. Návrh zákona zavede status *integračního sociálního podniku*, který bude právnickým osobám soukromého práva udělovat ve správním řízení Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Bude přiznán subjektům, jež budou splňovat podmínky pro status sociálního podniku, a nad rámec toho bude mezi jejich zaměstnanci nejméně 30 % osob ze znevýhodněných skupin. Integrační sociální podnik bude povinen znevýhodněným zaměstnancům poskytovat psychosociální podporu.⁸³

Zákon dále stanoví *povinnosti subjektů se statusem sociálního podniku*, mezi něž bude patřit dosahování společenského prospěchu, využití více než poloviny zisku na společensky prospěšné účely, zohledňování environmentálních principů, veřejnost konečných vlastníků, a zvýšené informační povinnosti vůči zaměstnancům.

Z návrhu zákona: Identifikace dotčených subjektů

Dotčené subjekty lze rozdělit do čtyř kategorií – samotné sociální podniky, osoby benefitující z činnosti sociálních podniků, konkurenty sociálních podniků a veřejnoprávní subjekty včetně státu.

Sociální podniky

Může jít jak o subjekty, které se dnes identifikují jako sociální podniky, tak o subjekty, které naplňují znaky sociálního podniku, aniž by se sami takto označovaly, ale konečně též o osoby, které se sociálními podniky teprve stanou v důsledku přijetí zákona.

Pokud jde o sociální podniky, které jsou financovány z operačních programů ESIF, např. Operační program zaměstnanost (dále též OPZ), Integrovaný operační program (dále též IROP), ty uznávají principy sociálního podnikání vyvinuté Tematickou sítí pro sociální

⁸³ <https://www.komora.cz/legislation/13-19-navrh-zakona-o-socialnim-podniku-18-2-2019>

ekonomiku TESSEA⁸⁴; další podpora je prováděna skrze soukromé subjekty, jako Česká spořitelna.

Tyto principy byly použity při vytváření seznamu sociálních podniků v roce 2010 (k 30. 9. 2011 zapsáno celkem 45 subjektů⁸⁵), následně je použila také organizace P3, když v roce 2012 na tuto databázi navázala a vytvořila tak Adresář sociálních podniků (dále také "Adresář"). Adresář je od svého vzniku v roce 2012 (kdy bylo zapsáno celkem 143 subjektů) průběžně aktualizován a rozšiřován – jednak z vlastní iniciativy dalších subjektů a dále na základě expertního monitoringu a telefonických rozhovorů. Počet sociálních podniků registrovaných v Adresáři⁸⁶ se stále zvyšuje, v únoru 2013 bylo zapsáno 143 subjektů, v prosinci 2014 se počet zvýšil na celkem 208 a v současnosti je zde dobrovolně evidováno 238 sociálních podniků.

Síťovací služby pro sociální podniky poskytují zejména Tematická síť pro sociální ekonomiku⁸⁷ a P3⁸⁸. Informace o stavu sektoru sociálního podnikání lze též získat z portálu provozovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁸⁹ Jeho součástí je i adresář sociálních podniků, který obsahuje přes 200 subjektů.

Přehled o právní formě subjektů, které samy sebe identifikují jako sociální podniky, což však nutně nezahrnuje všechny subjekty splňující principy sociálního podniku, je uveden v kapitole 5.5.

Mírně přes polovinu těchto subjektů představují právní formy primárně určené k podnikání (fyzické osoby podnikající a společnosti s ručením omezeným), ovšem třetina jsou osoby právních forem, které provozují sociální podnikání jako vedlejší či doplňkovou činnost určenou k financování primárního účelu právnické osoby (spolky a obecně prospěšné společnosti). Právní forma družstva je k sociálnímu podnikání využívána minimálně.

Dotčenými subjekty zákona o sociálním podniku budou subjekty vykonávající podnikatelskou činnost – právnické osoby a fyzické osoby – bez ohledu na jejich právní formu, pokud požádají o status sociálního podniku. Zákon nebude na podnikající subjekty dopadat automaticky, ale pouze v případě, že o status sociálního podniku, resp. integračního sociálního podniku aktivně požádají. V takovém případě musí splňovat podmínky stanovené zákonem o sociálním podniku, a to nejen v době podání žádosti o přiznání statusu, ale po celou dobu, kdy budou tento status používat.

Právní úprava se bude týkat obchodních korporací, tedy právnických osob dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, a to jak obchodních společností, tak družstev. Vzhledem k dosavadním zkušenostem lze předpokládat, že nejčastěji využívanou právní formou obchodních společností žádajících o přiznání statusu sociálního podniku bude společnost s ručením omezeným. Dotčenými subjekty, které budou moci získat status sociálního podniku, jsou dále právnické osoby upravené v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákoně č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a zákoně č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech (všechny ve znění pozdějších předpisů), tedy tyto právní formy:

- spolek,

⁸⁴ Text principů je ke stažení například zde:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/6529653/p%C5%99%C3%ADloha+%C4%8D.+2+sada+rozpozn%C3%A1vac%C3%ADch+znak%C5%AF+integra%C4%8Dn%C3%ADho+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podniku.pdf/af25e0d-1f3d-485c-944b-2a7a77c7cfbc?t=1497275618057>

⁸⁵ Dostupné online v archivu:

<http://wayback.webarchiv.cz/wayback/20121026151513/http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/seznam-socialnich-podnik.html> a jako příloha publikace Studie infrastruktury sociální ekonomiky (v tištěné formě nebo online na: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/ke-stazeni/studie-a-publikace/569-studie-infrastruktury-socialni-ekonomiky-v-cr>).

⁸⁶ Dostupný zde: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

⁸⁷ Dostupné zde: <http://www.tessea.cz/>.

⁸⁸ Dostupné zde: <http://www.p-p-p.cz/cz/>.

⁸⁹ Dostupné zde: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>

- fundace (nadace, nadační fondy),
- ústav,
- obecně prospěšná společnost,
- registrovaná církev a náboženská společnost, svaz církví a náboženských společností, evidovaná právnická osoba založená církví a náboženskou společností.

Zákonem budou dotčeny i zahraniční právnické osoby, které budou moci o status požádat.

Osoby znevýhodněné na trhu práce

Jde o osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodů zdravotních i jiných (sociálních), které mohou mít prospěch z toho, že najdou zaměstnání v integračních sociálních podnicích. Tyto osoby budou benefitovat i tím způsobem, že nebudou stigmatizovány svým hendikepem a nezaměstnaností. Nebudou širokou veřejností označovány za osoby vyhýbající se práci. Veřejnost bude mít příležitost pochopit, že i tito lidé mohou být na pracovním trhu užiteční, pokud ten je dostatečně inkluzivní.

Obce

Dotčeným subjektem zákona o sociálním podniku budou i obce, které budou moci za účelem řešení sociálních problémů na svém území a za účelem podpory integrace a zaměstnávání sociálně znevýhodněných a zdravotně postižených osob spoluzakládat či jinak podporovat sociální podniky a využívat nabídky jejich služeb na trhu.

Ústřední orgány státní správy

Dotčeným subjektem bude zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správce agendy sociálního podnikání, které bude ve správním řízení rozhodovat o přiznání a odnětí statusu sociálního podniku a integračního sociálního podniku, bude provádět kontrolu dodržování podmínek pro přiznání těchto statusů a udělovat sankce při jejich porušení. Dále také bude vyvíjet činnosti směřující k rozvoji sociálního podnikání, jako je osvěta, poradenská a dotační podpora sociálním podnikům, vedení nadresortní a mezisektorové Rady pro rozvoj sociálního podnikání, tvorba a koordinace naplňování Strategie rozvoje sociální ekonomiky, včetně podávání zpráv o vývoji sektoru sociálního podnikání vládě ČR. Dotčeným subjektem je také Ministerstvo průmyslu a obchodu, v jehož gesci je podpora malého a středního podnikání a tím pádem i oblast sociálního podnikání. Dále je dotčeným subjektem Ministerstvo zemědělství, do jehož gesce spadá oblast sociálního zemědělství. K dalším ústředním orgánům státní správy, které budou zákonem dotčeny minimálně přizváním k meziresortní spolupráci na Radě pro rozvoj sociálního podnikání, bude Ministerstvo pro místní rozvoj (s ohledem na jeho gesci v oblasti veřejných zakázek a také regionálního rozvoje), Ministerstvo životního prostředí (v oblasti environmentálního aspektu podnikání) a Ministerstvo kultury (v oblasti památkové péče a uspokojování kulturních potřeb občanů).

8. Zaměstnávání znevýhodněných osob

8.1 Integrovaný potenciál subjektů působících na otevřeném trhu práce⁹⁰

Při diskusi o možnostech integrace znevýhodněných na trhu práce není možné, se omezit pouze na specifické programy pro tyto osoby a na chráněný trh práce, ale je třeba věnovat se také integračnímu potenciálu subjektů působících na otevřeném trhu práce. I ten má totiž sám o sobě nepochybně významný integrační potenciál. Zároveň přitom lze u velké části znevýhodněných osob za dosažitelný cíl považovat i jejich umístění právě na otevřeném, nikoliv na chráněném trhu práce. Je zřejmé, že tyto dvě otázky jsou velmi odlišné a je potřebné se jim věnovat postupně.

Schopnost integrace osob znevýhodněných na trhu práce má i v případě subjektů působících na otevřeném trhu práce přirozenou oporu v celé řadě různých okolností, z nichž některé mají ryze ekonomický základ, a u některých lze hovořit o důsledcích toho, že i otevřený trh práce podléhá v mnoha ohledech regulaci, respektive že charakter pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé určují zpodstatné části, ale nikoli výhradně – právě v důsledku existující regulace, kontrolní činnosti či kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.

V první řadě je třeba říci, že i **z ekonomického hlediska** je velice často v zájmu zaměstnavatelů (zvláště v době, kdy je pro ně často velmi obtížné získat novou pracovní sílu) udržet si zaměstnance, do kterých již investoval, respektive do nichž nemusí opětovně investovat čas nebo finanční prostředky, jako je tomu u nově nabíraných pracovníků, minimálně kvůli potřebě jejich zaškolení. U velkého množství zaměstnání se přitom investice do osobnostního rozvoje neomezují pouze na vstupní zaškolení, a i v těch případech, kdy odbornost zaměstnance nebývá rozvíjena např. formou různých školení, je pro řadu zaměstnání příznačné, že profesní kompetence a odbornost zaměstnanců narůstají s prodlužující se dobou pobytu na stejném pracovišti nebo u stejného zaměstnavatele.

Ekonomickou motivaci pro rozvoj kvalifikace a kompetencí zaměstnanců ale přirozeně nemají pouze zaměstnavatelé, ale například i další instituce trhu práce, a to jak veřejné (tj. především Úřad práce), tak komerční – i pro pracovní agentury je klíčové, aby dokázaly svým klientům (zaměstnavatelům) nabídnout kvalitní uchazeče, a podařilo se jim s jejich klienty navázat dlouhodobý vztah, který pak pro ně může znamenat ekonomický přínos v delším časovém horizontu.⁹¹

Pro zaměstnavatele pak je kromě rozvoje kvalifikace jejich zaměstnanců velmi důležité i úsilí o dosažení jejich spokojenosti. Primárně je samozřejmě tato okolnost benefitem především pro samotné zaměstnance, má ale nesporné příznivé dopady i na zaměstnavatele – přispívá k větší loajalitě (a tedy menší fluktuaci) zaměstnanců, posiluje vnitřní motivaci zaměstnanců a v řadě případů se i přímo promítá do ekonomických výsledků.

Je tedy zjevné, že nástroje, které podporují rozvoj pracovní síly či dobrých vztahů na pracovišti (tj. především personální politika organizace) mohou být pro zaměstnavatele velmi důležitým, dokonce až ryze pragmatickým ekonomickým „podcílem“, který zaměstnavateli umožní lépe dosahovat jeho hlavního cíle, tedy dosahování zisku. Slušný

⁹⁰ Text je zpracován podle kapitoly Integrace znevýhodněných skupin na trhu práce publikace „Analýza překážek v zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ (Mertl, Bareš 2018a, s. 7-11).

⁹¹ Tento přístup pracovních agentur potvrdil i autor provedený rozhovor se zástupcem jedné z organizací sdružující pracovní agentury, v rámci něhož bylo zjišťováno, zda a jak často se pracovní agentury setkávají s uchazeči se záznamem v Rejstříku trestů (RT) a zda, případně v jakém ohledu, je práce s těmito uchazeči pro pracovní agentury specifická, respektive jakým způsobem funguje spolupráce mezi pracovní agenturou a jejími klienty v případě, že mezi osobami, jimž byla pracovní agenturou zprostředkována práce, jsou osoby se záznamem v RT.

přístup zaměstnavatele k jeho zaměstnancům a „péči o vlastní zaměstnance“ je třeba nepochybně vnímat spíše jako účelné nastavení personální politiky podniku než jako snahu o realizaci sociálně prospěšných cílů. Toto konstatování je ale přirozeně velmi obecné a jeho platnost se tak bude mezi různými podniky velmi různit. Například nejspíše nebude relevantní pro podnik, který zaměstnává větší počet osob znevýhodněných na trhu práce a současně nabízí právě této skupině osob různé podpůrné aktivity koncipované specificky pro tyto osoby, zatímco o něm nebude třeba pochybovat u podniku, který působí v segmentu trhu, pro který je charakteristická vyšší míra fluktuace motivovaná konkurenčním bojem různých podniků, kdy takovýto zaměstnavatel bude *de facto* „nucen“ investovat do svých zaměstnanců, chce-li si je udržet. Lze tedy říci, že tentýž „manifestovaný projev“, tj. seriózní přístup k zaměstnancům, práce s nimi či přímo péče o ně může být skutečně u řady podniků pouze jakousi pozitivní externalitou podnikového řízení, které je soustředěno na zisk, zatímco u mnoha dalších podniků může být projevem snah o dosažení sociálního prospěchu.

Zároveň je třeba poukázat také na to, že popsané snahy usilovat při ekonomickém řízení podniku o vytvoření příjemného nebo zdravého pracovního prostředí nebo snaha dosahovat různých specifických cílů v oblasti personální politiky podniku přirozeně uplatňují různé subjekty trhu práce v různé míře (tj. neliší se jen jejich motivace, ale přirozeně i rozsah a forma jejich uplatňování). A to přirozeně už z podstaty věci, kdy u některých zaměstnání tyto otázky nabývají na významu již právě v souvislosti s ekonomickou motivací, zatímco u jiných zaměstnání není zaměření na personální otázky (pokud se tedy objeví) primárně motivováno ekonomicky.

Specificky ve vztahu k zaměstnávání znevýhodněných osob je pak třeba zmínit také další důležitou variantu ekonomické motivace, a to situaci, kdy podnik, jenž za jiných okolností působí na otevřeném trhu práce, zaměstná znevýhodněné osoby např. v rámci veřejně dotovaných programů. V tomto případě dochází typicky k tomu, že zaměstnavatelé vytvářejí nová pracovní místa, která by bez veřejné podpory nevznikla. Jako hlavní okolnost, díky níž bylo možné toto místo vytvořit, tak lze chápat především ekonomický plán rozvoje podniku (a tedy i jeho ekonomické cíle), ale navíc s tím, že z rozpočtu samotného podniku bude toto rozšíření financováno jen částečně. Jinými slovy, vnitřní ekonomickou motivaci podniku v tomto případě posiluje navíc i externí ekonomická motivace (kdy zaměstnání znevýhodněných osob na příslušné pozici je možné jen díky určité externí pobídce).

Neekonomické motivace, které vedou zaměstnavatele působící na otevřeném trhu práce, k podpoře jejich zaměstnanců pak lze rozdělit na vnitřní a vnější. K vnitřním lze přiřadit veškeré okolnosti týkající se firemní kultury daného podniku, k nimž patří mimo jiné například snaha o to, aby se zaměstnanci se svým zaměstnavatelem identifikovali, byli s ním soudržní, byli k němu loajální, vnímali jeho přístup jako minimálně korektní, pokud ne jako přímo vstřícný nebo podporující. K této otázce pak již má poměrně blízko i téma korporátní společenské odpovědnosti (též společenská odpovědnost firem), což v praxi znamená, že firma se ztotožňuje s určitými principy přijímanými jako společensky žádoucí a buď v rámci své hlavní činnosti, nebo jako doplněk k ní, vyvíjí aktivity, jimiž se snaží dosahovat cílů v této oblasti.

V neposlední řadě je ale třeba ještě uvést vnější neekonomické faktory, které v zaměstnavatelích posilují ochotu k budování vztahů s jejich zaměstnanci, podpoře dobrých pracovních vztahů na pracovišti nebo podpoře a ochraně zaměstnanců. V tomto směru jsou kromě zákonných regulací nebo činnosti státních institucí provádějících kontrolní činnost, důležité kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu se zaměstnanci, respektive veškeré platformy, které jsou k tomu využívány (především samozřejmě činnost odborů, respektive možnost zaměstnanců zakládat a být činní v odborovém hnutí).

Další významnou otázkou, již je potřebné věnovat pozornost, je to, zda je možné a žádoucí, usilovat o **integraci znevýhodněných osob na otevřeném trhu práce**. Je zřejmé, že odpověď na tuto otázku bude diametrálně odlišná nejen v závislosti na míře znevýhodnění konkrétního jedince, ale bude záležet i na konkrétních charakteristikách otevřeného trhu práce. I v rámci otevřeného trhu práce se bude bezpochyby situace lišit v různých segmentech ekonomiky (např. v oblasti služeb nebo výroby apod.). Neméně významnou otázkou jsou přirozeně i charakteristiky odpovídajících možností zaměstnání na chráněném trhu práce a možnosti podpory, již mohou tyto podniky znevýhodněným osobám poskytnout. V neposlední řadě pak je samozřejmě důležité i to, jaké možnosti podpory může znevýhodněná osoba využít v momentě, kdy se jí podaří nalézt uplatnění na otevřeném trhu práce.

Při snaze odpovědět výše nastíněnou otázku je navíc důležitých více různých klíčových hledisek, z nichž přitom některá „jdou přímo proti sobě“: Chráněný trh práce by tak například neměl osobě znevýhodněné znemožnit další „cestu“ na otevřený trh práce. Současně je ale zřejmé, že u některých znevýhodněných osob patrně nebude možné dosáhnout toho, aby našly pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Pro velkou část znevýhodněných osob zaměstnaných na chráněném trhu práce je velmi důležité, že je jim poskytována nějaká další forma podpory, která jim pomáhá zvládnout pracovní nároky a udržet se v současném zaměstnání. Na otevřeném trhu práce ale zpravidla není možné počítat ani s poskytováním podobné podpory, ale dokonce ani třeba se vstřícností zaměstnavatele v některých otázkách (např. upravená pracovní doba, pomoc při pochopení nebo řešení různých situací spojených se zaměstnáním spíše nepřímou apod.).

Vzhledem k nastíněným skutečnostem není nikterak překvapivé, že přístupy k otázce integrace znevýhodněných osob na otevřený trh práce, jsou velmi rozmanité, a to nejen na úrovni různých programů politiky zaměstnanosti, ale i mezi různými organizacemi, které tyto osoby zaměstnávají (více viz kapitola 8.4)

8.2 Legislativní a institucionální rámec zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce

Jak bylo uvedeno ve čtvrté kapitole, pojem osoba znevýhodněná na trhu práce není legislativně zakotvena a pojem chráněný trh práce se podle současné legislativy týká podniků, které z celkového počtu svých zaměstnanců zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Ve vztahu k zaměstnávání znevýhodněných osob je velmi významný také institut společensky účelného pracovního místa, který bude v dalším textu přiblížen podrobněji. Zatímco však pro chráněný trh práce byla určující skupinová příslušnost znevýhodněné osoby (je osobou se zdravotním postižením nebo osobou zdravotně znevýhodněnou), možnost získání zaměstnání v rámci společensky účelného pracovního místa je založena ryze na zohlednění individuální situace uchazeče o zaměstnání (jakkoli se v daném nepřipadně nepoužívá pojem znevýhodnění ani žádná obdobný pojem). Vzhledem k tomu, že znevýhodnění na trhu práce je spojeno jak se skupinovými, tak i s individuálními charakteristikami (více k tomu viz kapitola 4), ale představuje i institut společensky účelného pracovního místa poměrně důležitý mechanismus, který lze využít při zaměstnávání znevýhodněných osob.

V rámci **legislativní úpravy pro zaměstnávání znevýhodněných osob** ale jsou (kromě vymezení okruhu podniků reprezentujících chráněný trh práce, stanovení podmínek pro jejich fungování, specifikace možností jejich podpory a existence institutu společensky účelných pracovních míst) v řadě ohledů relevantní i některé další „nespecifické“ mechanismy.

Žádná další oblast, která je předmětem legislativní úpravy, se již nezaměřuje specificky na osoby znevýhodněné na trhu práce (to je přirozeně dáno již vzhledem k výchozí situaci, kdy stávající legislativa s tímto spojením nepracuje a ani jej nijak nevymezuje). S výjimkou úpravy týkající se chráněného pracovního trhu a společensky účelných pracovních míst se tedy legislativa zaměřuje na podporu zaměstnanosti všeobecně, programy pro uchazeče o zaměstnání v neširším smyslu, všeobecné mechanismy podporující tvorbu a udržení pracovních míst nebo specifické režimy nebo typy pracovních pozic atd. Jakkoli tedy tyto oblasti již nejsou specifické pro téma zaměstnávání znevýhodněných osob, je zřejmé, že i ony zásadním způsobem nastavují celkové podmínky pro zaměstnávání těchto osob. Zároveň platí, že předmětem legislativní úpravy v těchto oblastech již není (na rozdíl od úpravy týkající se chráněného trhu práce) vytvoření specifického režimu pro přímou podporu stanoveného okruhu podniků zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením (mezi něž se mohou řadit i některé integrační sociální podniky), ale že tato legislativa se primárně týká opatření a nástrojů realizovaných institucemi trhu práce, respektive především Úřadem práce. Při realizaci některých těchto opatření politiky zaměstnanosti ale stále existuje prostor pro spolupráci mezi institucemi trhu práce, respektive Úřadem práce a dalšími subjekty, případně tyto subjekty Úřad práce přímo určitými nástroji a opatřeními podporuje, byť z jiného titulu, než kvůli skupině osob, již podnik zaměstnává. Mezi spolupracující subjekty, respektive adresáty určitých forem podpory lze řadit především zaměstnavatele (kromě nich může jít také např. o obce nebo jiné obecně prospěšné instituce, a to i tehdy, když vystupují jako třetí strana, nikoliv jako zaměstnavatel). V těchto případech pak s Úřadem práce mohou spolupracovat i ekonomické subjekty, které se nezaměřují specificky na zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, je ale zřejmé, že legislativní úprava v takovýchto oblastech je pro činnost subjektů zaměstnávajících znevýhodněné osoby, včetně integračních sociálních podniků, velmi důležitá.

V tomto směru tak lze jako významná vnímat všechna **opatření aktivní politiky zaměstnanosti**, tj.:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa (toto opatření bude dále charakterizováno podrobněji s ohledem na to, že je lze chápat ve vztahu k osobám znevýhodněným na trhu práce jako specifické – viz výše),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování i
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Jak již bylo uvedeno, všechna tato opatření se integračních sociálních podniků týkají stejným způsobem jako jakýchkoli jiných ekonomických subjektů. Vzhledem k tomu, a proto, že aktivní politika zaměstnanosti představuje značně širokou oblast (celá část 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), je vhodné na tomto místě odkázat na jednotlivá ustanovení zákona o zaměstnanosti (tj. ustanovení § 104-120), protože detailnější přiblížení jednotlivých opatření aktivní politiky zaměstnanosti (s výjimkou společensky účelných pracovních míst) není v možnostech této studie.

Vymezení a fungování chráněných pracovních míst pak je ve stávající právní úpravě definováno především v těchto ustanoveních zákona:

Odstavec 1 ustanovení § 78:

„Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“

Odstavec 1 ustanovení § 78a:

„Zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“

Odstavec 2 ustanovení § 78a:

„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši

a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo

c) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.“

Odstavec 3 ustanovení § 78a:

„Zaměstnavateli k příspěvku podle odstavce 2 náleží paušální částka 1000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12000 Kč a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b). Zvýšení příspěvku podle věty druhé nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“

Společensky účelná pracovní místa jsou v ustanovení § 113 vymezeno následovně:

„(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců.

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“

Je zřejmé, že zákon o zaměstnanosti do určité míry předurčuje i institucionální podmínky pro zaměstnávání znevýhodněných osob, respektive pro působení sociálních integračních

podniků. Kromě výše popsané podpory chráněného pracovního trhu a společensky účelných pracovních míst tento zákon definuje také pozici úřadu práce při zajištění opatření aktivní politiky zaměstnanosti a také otevírá prostor pro nepřímou participaci obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí v případech v pozici subjektu, v jehož prospěch jsou vykonávány veřejně prospěšné práce.

Další významnou legislativní determinantou pro institucionální rámec pro činnost sociálních podniků je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Vzhledem k tomu, sociální podnikání sleduje i ekonomické cíle a k tomu, jak je koncipována právní úprava systému sociálních služeb podle uvedeného zákona, je v podstatě vyloučené (respektive lze jen se značnými obtížemi a omezeními) koncipovat integrační aktivity sociálního podniku jako sociální službu, respektive se to v praxi ani neděje. Právě skutečnost, že oba zmíněné legislativní rámce poskytují jen poměrně omezené možnosti pro zajištění integračních aktivit integračním sociálním podnikem, byla nepochybně jedním z významných impulzů, které přispěly k tomu, že MPSV vytvořilo další institucionální mechanismy na podporu sociálního podnikání popsané v šesté kapitole.

8.3 Specifika zaměstnávání osob se záznamem v trestním rejstříku, reintegrace, přístup zaměstnavatelů

Obecnější zaměření dosavadního textu na osoby znevýhodněné na trhu práce vyplynulo ze skutečnosti, že téma integračních sociálních podniků, respektive legislativních a institucionálních podmínek pro činnost těchto podniků je účelné pojednat spíše obecněji a bylo by naopak chybné, se ze skupiny integračních sociálních podniků úzce zaměřovat pouze na ty, které zaměstnávají osoby se záznamem v RT.

Širší kategorii podniků zaměstnávajících znevýhodněné osoby tak byla v textu této studie pozornost věnována především proto, že charakteristiku sociálního podnikání ve vztahu k zaměstnávání a integraci osob se záznamem v RT nelze, vzhledem k obecnější platnosti většiny stěžejních souvislostí, zřetelně odlišit od obecnějšího tématu role integračních sociálních podniků při zaměstnávání znevýhodněných osob, respektive je na místě integraci osob se záznamem v RT začlenit právě do tohoto širšího rámce. Zúžení poznatků s širší platností, s nimiž autoři pracovali, pouze na určitou, velice specifickou a úzkou skupinu integračních sociálních podniků by navíc v určitých případech mohlo být i zkreslující, neboť autoři čerpali většinu svých poznatků ze zdrojů zachycujících obecnější souvislosti nebo vztahující se k integračním sociálním podnikům obecněji (vztahování těchto poznatků výhradně k organizacím pracujícím s osobami se záznamem v RT by za těchto okolností představovalo značně „nedisciplinovaný“ a v řadě případů patrně i zkreslující postup zpracování získaných poznatků).

Osoby se záznamem v RT ale přirozeně představují značně specifickou skupinu osob znevýhodněných na trhu práce a je proto potřebné, se jim alespoň krátce věnovat v rámci samostatné podkapitoly.

Záznam v RT představuje významnou determinantu, která předurčuje postavení osoby na trhu práce a možnosti jejího pracovního uplatnění. Jeho vliv spočívá jednak v zákonném omezení možnosti vykonávat některá zaměstnání,⁹² respektive omezení možnosti registrovat si a provozovat živnost pro určité činnosti.⁹³ Ještě závažnějším dopadem záznamu v RT než vyloučení z možnosti vykonávat určitá zaměstnání (provozovat určitou živnost), ale je dopad tohoto faktu na celkové možnosti nalezení zaměstnání. Informace o záznamu v RT totiž pro velkou část zaměstnavatelů představuje jakýsi „absolutní filtr“,

⁹² Viz např. odst. 2) ustanovení § 116 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, odst. 3-6) ustanovení § 3 zákona č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních apod.

⁹³ V případě osob se záznamem v RT neplatí pro založení živnosti oproti ostatním zájemcům o založení živnosti žádné zvláštní omezující podmínky, s výjimkou situace, kdy byla osoba odsouzena za úmyslný trestný čin, který byl spáchán v souvislosti s podnikáním nebo předmětem podnikání, které má zájem registrovat a vykonávat (viz ustanovení § 6, odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání).

kteřý uchazeče o zaměstnání automaticky diskvalifikuje. Zaměstnavatelé mají v takových případech apriorní nedůvěru, nepřipouštějí možnost osobnostní změny a není pro ně již dále důležitý charakter spáchané trestné činnosti (Srov. Mertl, Bareš 2018b, s. 20-22). V podstatě lze říci, že záznam v RT představuje okolnost, jež zakládá **stigmatizaci těchto osob na pracovním trhu** (společenské stigma osob s trestní minulostí je samozřejmě širším společenským fenoménem, který se neomezuje pouze na oblast zaměstnání, nicméně v tomto textu přirozeně není prostor, se těmito otázkám podrobněji věnovat – více k tomu viz tamtéž, s. 13-14, 30-33).

Přitom je zřejmé, že osoby se záznamem v rejstříku představují velmi heterogenní skupinu a u různých skupin osob se záznamem v RT se mohou velmi výrazně lišit i negativní vlivy záznamu v RT na možnosti jejich zaměstnání. Zásadně odlišná je především situace osob, jež byly odsouzeny k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na straně jedné, a - na straně druhé - osob, které byly odsouzeny k podmíněnému trestu odnětí svobody, trestu propadnutí věci, zákazu činnosti, trestu obecně prospěšných prací případně dalším trestům. Právě první uvedené skupině trestaných osob, tj. osobám odsouzeným k nepodmíněným trestům, je přitom potřebné se věnovat ještě poněkud podrobněji.⁹⁴

Pobyt ve vězení je totiž skutečností, která situaci osob se záznamem v RT ještě výrazně zhoršuje, a to hned v několika rovinách. Především dojde k **přerušení dosavadní pracovní kariéry** s tím, že možnosti zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „VTOS“) jsou podstatně omezeny jak samotným režimem pro pobyt ve vězení, jemuž dotýční po dobu VTOS podléhají, tak samozřejmě i značně omezenou nabídkou pracovních příležitostí ve srovnání s možnostmi pracovního uplatnění na svobodě. Po propuštění z výkonu trestu je tak často zásadním handicapem těchto osob při hledání zaměstnání i „mezera“ v jejich profesním životopise: tyto osoby jsou vzhledem k absenci pracovních zkušeností, jež by byly pro zaměstnavatele relevantní, nuceny v podstatě opětovně budovat svoji pracovní kariéru v podstatě od počátku (respektive z ještě více prekérní pozice, než v jaké se nacházely před nástupem do VTOS – k tomu více viz dále). Tato situace se pak nejvýrazněji dotýká osob s dlouholetými a s opakovanými tresty a osob s krátkou pracovní kariérou v době před nástupem do VTOS, respektive mezi jednotlivými nástupy do VTOS. Jako zvláště obtížně zaměstnatelnou skupinu osob se záznamem v RT lze pak vnímat také osoby, jež ve VTOS nepracovaly (ztráta pracovních návyků). Výrazněji zasahuje také osoby, jež ve výkonu trestu mohly vykonávat pouze povolání mimo svůj dosavadní obor (nutnost rekvalifikace, malé zkušenosti v novém oboru, nemožnost nebo ztížená možnost vykonávání práce v původním oboru po propuštění z VTOS). Důležitou okolností ztěžujících zaměstnání po propuštění z VTOS je u řady propuštěných osob jejich nízké vzdělání nebo nedostatečná kvalifikace (pokud jí nezískali před nástupem do VTOS, mohou vykonávat v podstatě jen málo kvalifikované práce, protože v nabídce zaměstnání ve VTOS převažují zaměstnání, pro která není potřebná vyšší kvalifikace).

Další důležité negativními dopady pobytu ve vězení jsou spojeny s fenoménem **prizonizace**, tj. skutečnosti, že během pobytu ve vězení je nutné, přizpůsobit se tomu, že denní režim a celkové fungování dotyčného se musí výrazně podřizovat velkému množství velmi jasně daných a striktně vynucovaných pravidel, díky čemuž se dotyčný musí z podstatné části vzdát vlastní autonomie. Tato zkušenost pak dotyčnému velmi ztěžuje návrat do společnosti po jeho propuštění, a to zvláště v situacích, ve kterých se předpokládá vlastní osobní odpovědnost (Bareš, Mertl, nepublikováno, s. 6). Je přitom zřejmé, že právě pracovní uplatnění je jednou z oblastí, v níž je právě vlastní aktivní a zodpovědný přístup velmi důležitým předpokladem úspěchu.

Pobyt ve vězení je spojen dále s celou řadou dalších důležitých okolností, které zásadním způsobem komplikují nebo dokonce znemožňují možnosti pracovního uplatnění po

⁹⁴ V rámci této skupiny osob s trestní minulostí lze přitom ještě dále odlišit specifickou skupinu osob, jež byly propuštěny podmíněně. Jejich situace totiž stále může být ovlivněna tím, že jejich nepodmíněný trest byl ukončen pouze podmíněně (jejich právní postavení upravují ustanovení § 88-91 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník). Následující text se nicméně týká všech osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.

propuštění z výkonu trestu. Z těch nejvíce významných je třeba jmenovat především narušené nebo nefungující rodinné zázemí (respektive absenci podpory rodiny), absenci adekvátního bydlení, celkově velmi nepříznivou finanční a sociální situaci, respektive sociální vyloučení a tzv. marginalizaci (viz pozn. 21) těchto osob, exekuce a zatížení dluhy (exekuční srážky ze mzdy jsou významným rizikovým faktorem, protože při legálním zaměstnání bude osobě stržena podstatná část její pracovní odměny, což propuštěné osoby vytlačuje na nelegální pracovní trh), případně psychické a zdravotní potíže nebo neléčené závislosti na drogách či alkoholu (více k těmto otázkám viz např. Mertl, Bareš 2018b).

Vzhledem k okolnostem uvedeným v předchozích třech odstavcích pak nepřekvapí, že osoby propuštěné z VTOS velice často nacházejí uplatnění na nestálých pracovních místech, mívají spíše občasné přivýdělnky, zastávají špatně placená a fyzicky náročná povolání a příležitostně pracují načerno a/nebo bez pracovní smlouvy (tamtéž, s. 23-27).

8.4 Modely realizace integračních činností sociálními podniky⁹⁵

Jak ukázal již předešlý výzkum **přístupy k otázce, jakým způsobem zakomponovat integrační činnosti do fungování sociálního podniku**, jsou velmi rozdílné. To je přitom do značné míry dáno právě tím, že tato oblast není legislativně podchycena a je tak čistě záležitostí každého ekonomického subjektu, který se hlásí k principům sociálního podnikání, jak k této otázce přistoupí. V rámci předešlého výzkumu jsme přitom k této otázce zaznamenaly několik různých přístupů, přičemž za pozornost stálo také to, že zástupci sociálních podniků na tuto otázku zastávali v tomto směru poněkud odlišný přístup než oslovení odborníci věnující se podpoře sociálního podnikání a propagující principy sociálního podnikání v ČR, respektive se lišil pohled těchto odborníků, kteří se zúčastnili skupinové diskuse v rámci fokusní skupiny⁹⁶, od těch, kteří byli dotazováni individuálně.

V rámci předešlého výzkumu tak byly integrační činnosti sociálního podniku a jejich podoba velmi živým tématem, a to i díky chystané legislativě, která v tuto chvíli definuje integrační sociální podnik, který by měl svým zaměstnancům a zaměstnankyním poskytovat psychosociální pomoc, nicméně tento pojem není dále nijak definován, což znamená, že je potřeba jej nějak naplnit skrze konkrétní fungování sociálního podniku. V tomto ohledu bylo velmi zajímavé srovnání jednotlivých imaginací a představ, co by psychosociální pomoc měla obnášet, podle expertů/expertek diskutujících v rámci fokusní skupiny, podle dalších dotázaných expertů/expertek a podle dotázaných zástupců sociálních podniků, kteří ve svých odpovědích popisovali konkrétně zaměření a fungování jejich podniku.

Diskurz na fokusní skupině se jasně nesl ve smyslu, že sociální podniky by měly být tranzitním místem, kde by měla probíhat minimální nebo žádná sociální práce, případně by měla být určitým vedlejším produktem, protože sociální podnik není sociální službou. Integrační přesah nebo psychosociální pomoc v sociálních podnicích by tedy měly mít podobu určitého průvodcovství, přičemž jediným odbornějším pracovníkem by měl být personalista/čka, který by měl mít sociální vzdělání a citlivější přístup k danému člověku. Další specializovaná pomoc byla vnímána jako "zbytečná věda", která by celý proces pouze destabilizovala, což má nicméně spojitost i s českým prostředím, které je specificky ovlivněno zákonem o sociálních službách, který do velké míry limituje rozvíjení sociální práce v ČR (například skutečností, že slučuje zdravotní sociální práci s obecnou terénní sociální prací). Jak poukázala expertka na fokusní skupině, lpění na sociální práci v rámci sociálních podniků by v českých podmínkách tudíž mohlo způsobit metodickou regulaci, která by mohla integrační činnosti sociálních podniků paralyzovat. Určitým řešením v tomto

⁹⁵ Text je zpracován podle kapitoly Integrační činnosti námi oslovených sociálních podniků publikace „Analýza překážek v zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu“ (Mertl, Bareš 2018a, s. 44-53).

⁹⁶ V místech, kdy je v této podkapitole odkazováno na fokusní skupinu, je myšlena fokusní skupina, jež byla využita jako zdroj informací pro předešlý výzkumný projekt, nikoliv fokusní skupina zorganizovaná pro potřeby tohoto výzkumu, jejíž poznatky byly zapracovány do textu sedmé kapitoly a jež současně byla důležitou oporou autorů i v dalších částech této studie, kde posloužila k ověření dalších autory shromážděných poznatků.

ohledu by mohlo být nasměrování zaměstnanců na specifické sociální služby zajištěné neziskovými subjekty v okolí podle jejich životní situace personalistou/tkou nebo mentorem/kou. Nicméně problémem v tomto ohledu je skutečnost, že sociální služby jsou v jednotlivých krajích a menších lokalitách velmi různorodé a v menších obcích mnohdy nedostupné. Zároveň chybí zmapování těchto služeb v jednotlivých krajích, což je potenciálně velkým limitem podobného síťování.

Tento pohled je zajímavý ještě v jednom ohledu – je velmi plochý, jelikož počítá pouze s jedním typem sociálního podniku, a sice takovým, který vznikl původně jako „klasický“ podnik, rozrostl se a postupem doby se transformoval na sociální a vyčlenil část svých pracovních pozic pro marginalizované nebo znevýhodněné osoby. Jenom takový podnik v současných českých podmínkách může být dostatečně velký, aby mohl vyčlenit pouze část svých pozic pro znevýhodněné osoby, plnil tranzitní funkci a vyčlenil speciální personalistickou/mentorskou pozici. Ostatní typy podniků – menší a vzniklé v rámci neziskového subjektu – jsou z těchto úvah vyčleněny.

Je navíc otázkou, jak by varianta s mentorem/mentorkou nebo personalistou/personalstkou fungovala u osob propuštěných z VTOS, s nimiž je potřeba jednat velmi specificky, jelikož se u nich prolínají různé typy znevýhodnění, jež mohou práci s nimi značně ztížit. Zároveň mají propuštěné osoby mimo osobních nevyřešených traumat často zkušenosti s užíváním drog. To implikuje, že bude potřeba k různým osobám z různých cílových skupin přistupovat specializovaně a poskytovat jim podporu i v rámci jejich zaměstnání v sociálním podniku i mimo něj, což mohou zajišťovat různé terapeutické neziskové subjekty. V tomto ohledu se jeví jako nejfunkčnější model, kdy sociální podnik vzniká při neziskovém subjektu, který má zkušenosti se sociální prací a terapeutickými činnostmi, což vytváří prolínání se činností a práce s danými lidmi, kteří se navíc setkávají s různými prostředími.

Ostatní experti a expertky, s nimiž jsme mluvili v individuálních rozhovorech, měli méně přímočarý pohled a připouštěli, že průběžná sociální práce nebo alespoň nějaká forma podpory na pracovišti je nutná pro (re)integraci. Oblast podpory a intenzita podpory poskytované sociálním podnikem jsou přirozeně značně individuální a záleží na konkrétní osobě znevýhodněné na trhu práce, jaké formy podpory jí vyhovují a jaké konkrétní problémy zažívá – zatímco některé osoby oceňují spíše menší četnost podpůrných intervencí a je pro ně důležitá už i „pasivní“ podpora (tj. např. už samotné vědomí toho, že lze v případě potřeby využít podporu, je důležité pro integraci na pracovišti), jiným více vyhovují častější asistence a to, že je podpora na pracovišti poskytována velmi aktivně. Od preferencí zaměstnanců se pak pochopitelně následně odvíjí i přístup konkrétních podniků ke způsobu poskytování podpory zaměstnancům. Jak naznačil jeden informant, osobnější a terapeutičtější přístup by mohl minimalizovat i často zmiňované běžné problémy, jako jsou nespolehlivost nebo velké množství absencí či pozdních příchodů. Zároveň může být tento přístup dále podpořen i úpravou pracovních podmínek (například zkrácením pracovní doby nebo posunutím začátku směny apod.).

Konkrétní integrační činnosti a snahy se u jednotlivých podniků lišily – některé podniky nabízely sociální práci a intervence přímo v rámci provozu nebo pracoviště, aby docházelo k synergii všech činností, zatímco některé podniky se soustředily spíše na zajištění kvalitně odvedené práce a sociální práci nechávaly například na zastřešující neziskové společnosti, pokud to bylo možné. Někteří **zástupci/zástupkyně sociálních podniků** uvedli, že se snaží vyjít vstříc svým zaměstnancům a zaměstnankyním v pracovních podmínkách, které jim upravují, aby jim vyhovovaly a zároveň byly funkční pro samotný podnik.

O nejvíce komplexní práci s cílovými skupinami se snažil sociální podnik, který by statutárně družstvem a jenž se soustředil na dvě cílové skupiny: 1) osoby se zkušeností s bezdomovectvím a 2) propuštěné osoby nebo osoby ve výkonu trestu. Členové družstva si propuštěné osoby vybrali na základě úvahy, že s touto skupinou se v ČR příliš nepracuje a je více stigmatizována než ostatní skupiny, takže chtěli propuštěným osobám pomoci a zároveň narušit stigma, že vyloučení po propuštění je zasloužené, jelikož se jedná o

pokračování trestu. Mimo praktické a psychické pomoci (v družstvu je multifunkční tým, kdy jeden z členů je sociální pracovník) se snažili uplatňovat v rámci podniku i principy participace a začlenění do rozhodovacího procesu.

Vedle toho se v tomto podniku snažili svým zaměstnancům a zaměstnankyním vyjít vstříc i na pracovišti a například na ně ze začátku neklást velké nároky a postupně je začleňovat do provozu i po stránce práce a výkonu. Zajímavostí byla skutečnost, že zaměstnaní lidé mohou postoupit na jinou, například kreativnější pozici, pokud chtějí, ale tyto pozice nejsou lépe ohodnoceny, jelikož mají v podniku stejnou hodinovou sazbu na všech pozicích) takže přesun na jinou pozici je motivován čistě zájmem vykonávat tuto pozici. Vedle toho se snaží zjišťovat, jaké problémy daný člověk má, pokud se projevuje negativně, snaží se vzájemně dohodnout a společně pak případné problémy vyřešit. Zároveň se snaží jednou za čas (za půl roku) dělat celopodnikové supervize (zajišťuje je pro ně profesionální supervizor), aby v kolektivu nezůstávaly nějaké negativní pocity, které by pak ovlivňovaly chod podniku a vztahy mezi lidmi.

Je zajímavé, že o zavedení participativních prvků se snažil i jiný dotazovaný sociální podnik. Tento podnik pracoval s cílovou skupinou migrantů a migrantek, zejména pak se staršími ženami, které se často potýkají s marginalizací. Mimo poskytování podpory ve formě jazykových kurzů, právního a kariérního poradenství, včetně poradenství ohledně možností samostatně podnikat, se sociální podnik snažil včlenit svoje zaměstnance a zaměstnankyně více do chodu podniku prostřednictvím zavedení participativního rozhodování. Tento mechanismus spočíval ve skutečnosti, že ekonomické cíle navrhuje manažer jakožto vedoucí podniku, ale schválit je musí hlasováním všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.

Jiný sociální podnik měl v oblasti sociální práce a terapie se zaměstnanci velmi úzkou spolupráci s neziskovou společností, jíž byl součástí. Nicméně v tomto poskytování podpory přímo na pracovišti mohl podnik využívat již předešlé sociální programy, které jejich zaměstnanci a zaměstnankyně absolvovali předtím. Potenciální zaměstnanci a zaměstnankyně (zejména z řad drogových uživatelů a propuštěných osob) k nim totiž přicházejí po absolvování sociálního programu dané neziskové organizace, takže už jsou v určitém stádiu stabilizace své životní a sociální situace a jsou více připraveni na zaměstnání v podniku. Oba „světy“ (tj. výkon zaměstnání, respektive možnost využití podpory a pomoci) jsou ale určitým způsobem spíše odděleny, což má velkou výhodu ve skutečnosti, že se daný člověk setká se dvěma různými světy a získává mnoho dalších zkušeností. Kdyby byli terapeut nebo terapeutka přímo na pracovišti, mohlo by prolínání pracoviště a sociální služby podryvat jedno i druhé a daný člověk by nezískal nové zkušenosti a dovednosti. Je však nutné poznamenat, že oba vedoucí sociálního podniku jsou vystudovaní speciální pedagogové, takže mají k sociální práci velmi blízko a není pro ně problém uplatňovat některé techniky a přístup přímo na pracovišti, jelikož v tom mají průpravu, a není pro ně problém zvolit lidský přístup a problém případně vyřešit bez konfliktu.

Stejně jako předešlý sociální podnik se i tento snaží spíše svoje zaměstnance udržet, což je výhodné pro podnik, protože se tak může rozvíjet a získává určitou stabilitu, ale mohou s daným člověkem i více pracovat. Nicméně pokud některý z jejich zaměstnanců uvažuje o změně, již si vyhlédl jiné zaměstnání a má za to, že přechod do nového zaměstnání zvládne, tak oba zástupci podniku deklarovali, že jsou rádi a že takového člověka rádi podpoří v tranzici na primární trh práce. Tranzitní funkci v tomto ohledu pravidelně plní – stává se jim, že někteří zaměstnanci získají tolik sebevědomí a rozvinou se natolik, že jdou pracovat dále (zejména mladší lidé), čímž se jim uvolní místo pro někoho dalšího. Nicméně k tranzici své zaměstnance rozhodně nikdy netlačí a ponechávají ji spíše na konkrétních okolnostech a vlastním rozhodování jejich zaměstnanců.

Podobný formát spolupráce se svojí mateřskou neziskovou společností měl i jiný sociální podnik, který byl včleněn do činnosti neziskové společnosti jako forma terapie v určité fázi sociálního programu. Zaměstnání přes sociální podnik tudíž sloužilo jako životní a

terapeutický posun, což znamenalo podpoření sociální práce a zvýšenou šanci na (re)integraci. Výběr nových zaměstnanců tedy probíhal ve spolupráci s danou neziskovou společností, což mělo za následek minimalizaci možných provozních problémů, které byly minimalizovány i skutečností, že většina zaměstnanců a zaměstnankyň využívala pobytové služby neziskové společnosti, čímž odpadaly problémy s absencemi a pozdní docházkou. Sociální práci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi zajišťovala nezisková společnost, přičemž zástupce podniku, který figuroval zároveň i jako jeho ředitel a hlavní pracovní předák, deklaroval, že se zaměstnanci se snažili pracovat i na pracovišti a v průběhu pracovní doby. Snažili se spíše však o praktickou pomoc, zejména s každodenními úkony, jako bylo vaření a příprava svačin do práce.

V rámci výzkumu jsme ale zaznamenali i případy, kdy sociální podnik se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří byly zdravotně znevýhodněni, pracovaly minimálně (sociální práci zajišťovala výhradně mateřská nezisková organizace, na pracovišti ale probíhala podpora zaměstnanců a zaměstnankyň, zejména ve smyslu upravení pracovního prostředí, aby jejich zaměstnancům vyhovovalo a mohli se v něm rozvíjet) nebo prakticky vůbec (kdy jako dostatečný sociální přesah bylo chápáno již samotné poskytování zaměstnání a poskytování služeb dalším zdravotně znevýhodněným osobám).

Většina námi oslovených podniků tak integraci chápala jako poskytnutí dlouhodobějšího důstojného pracovního místa s důstojnou mzdou, kde by se člověk mohl rozvíjet a měl možnost se sám rozhodnout, zda v podniku zůstane nebo půjde jinam. To bylo v rozporu s expertní představou na fokusní skupině, která směřovala spíše k tranzitní roli. Tranzitní role je však pro podniky velmi problematická, neboť jde proti jejich ekonomickým zájmům, navíc je vyloženě nevhodná u některých cílových skupin, například zdravotně znevýhodněných, ale i obecně rozhodování o tom, zda se chce konkrétní zaměstnanec posunout, by měla primárně příslušet jemu v závislosti na tom, zda již má dostatek sebedůvěry a vůle se posunout (zde je nutné opětovně připomenout, že u některých znevýhodněných osob je pravděpodobnost takového posunu minimální). Některé podniky se pokoušely zavádět i participativní prvky v řízení a směřování podniku, což je prvek, který u expertů a expertek zazněl velmi sporadicky, pouze jeden z nich v této souvislosti při rozhovoru říkal, že je to problematický cíl, který se těžko implementuje do praxe. Každopádně z provedených rozhovorů se zástupci sociálních podniků vyplynulo, že i malé sociální podniky mohou mít značný integrační potenciál. Ten ale nesmí být utlumen přílišným důrazem na tranzitnost, která by pro ně znamenala ekonomické obtíže a ztěžovala by jim možnosti sladění ekonomického a sociálního rozměru. Zároveň je patrné, že sociální podniky v ČR se velmi odlišně staví k otázce, zda má sociální podnik zajišťovat sociální službu nebo služby (s čímž je například i propojena problematika, zda je vhodné, je nějakým způsobem financovat z veřejných peněz). Podobně jako mezi dotázanými experty, jsme i mezi zástupci sociálních podniků zaznamenali rozdílná stanoviska i k otázce, zda sociální podniky pojímat jako tržní subjekty se sociálními prvky nebo jako subjekty, které vykonávají nějakou sociální aktivitu scházející v sociálním systému, čímž v podstatě poskytují veřejnosti určitou sociální službu.

Závěry

Jakkoli není sociální podnikání doposud v českém prostředí dostatečně legislativně ukotveno, a podmínky pro jeho fungování vycházejí z právní regulace koncipované primárně pro odlišné účely, existují v současnosti určité mechanismy na podporu sociálního podnikání. Lze však konstatovat, že ty byly koncipovány v zásadě jako **ad hoc opatření** (o tom svědčí i jejich velmi silné navázání na programy evropské a mezinárodní spolupráce, kdy tyto mechanismy rozhodně nepatří mezi „standardní“ oblasti podporované příslušnými ministerstvy), nejsou tak zpravidla vzájemně koordinovány a ani výrazněji včleněny do institucionálního systému podpory podnikání (v případě resortu průmyslu a obchodu) nebo podpory iniciativ sledujících sociální nebo environmentální prospěch (v případě resortů práce a sociálních věcí, respektive životního prostředí).

Odrzem tohoto ad hoc přístupu pak je i to, že sociální podniky jsou dlouhodobě (nárůst povědomí o roli sociálního podnikání v moderních ekonomikách v rámci odborné debaty lze datovat po roce 2000) vnímány především jako ekonomické subjekty zaměřené na inovativní přístupy a ne jako jeden ze zavedených a ve své podstatě již zcela „standardních“ režimů pro realizaci podnikatelských aktivit, respektive podpory sociálně či environmentálně prospěšných cílů. Lze přitom říci, že zatímco ještě před 15 lety mohlo být pojetí sociálního podnikání jako určitého inovativního přístupu opodstatněné, v současné době již není takový přístup příliš adekvátní, a to proto, že v současnosti je již dostatečně zřejmé, že sociální podniky představují v moderních ekonomikách zavedený a funkční ekonomický model.

Pohled na sociální podnikání jako na inovativní přístup do značné míry souvisí s jeho relativně „marginálním“ postavením, porovnáme-li na straně jedné počet subjektů hlásících se k principům sociálního podnikání (a stejně tak i „váhu“ tohoto konceptu v odborné a veřejné debatě) a na straně druhé počty „klasických“ podnikatelských subjektů a neziskových organizací (respektive prostor, který v odborné a veřejné debatě zaujímají tyto dvě skupiny ekonomických subjektů).

I v tomto případě ale platí, že spíše okrajový význam sociálního podnikání v rámci české ekonomiky a v rámci domácí odborné a veřejné debaty do značné míry odráží dlouhodobě přetrvávající situaci, kdy sociální podnikání nemá, na rozdíl od aktivit ostatních podnikatelských nebo neziskových subjektů odpovídající legislativní a institucionální ukotvení. Zároveň se ukazuje, že i přes tuto situaci existuje řada ekonomických subjektů, jež mají i za tohoto stavu zájem sledovat současně ekonomické a sociální cíle, byť to v řadě situací znamená nutnost hledat (a to často velmi obtížně) způsob, jak realizovat sociálně podnikatelské aktivity v rámci stávajícího legislativně institucionálního systému. Je tedy zřejmé, že odpovídající vymezení pozice a role sociálních podniků a integračních sociálních podniků v legislativě by zcela zásadním způsobem přispělo k možnostem jejich dalšího rozvoje a k celkovému posílení sociální ekonomiky v ČR.

Specificky pro **integrační sociální podniky** pak nemusí být překážkou jen samotné značně nevyjasněné postavení sociálního podnikání, ale i to, že některé instituty, jež jsou relevantní ve vztahu k sociálnímu podnikání, respektive jsou relevantní konkrétně pro integrační sociální podniky (např. zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, chráněné dílny, respektive chráněná pracovní místa, sociální služby, nástroje politiky zaměstnanosti apod.) byly do českého sociálního systému zakomponovány v době, kdy byl koncept sociálního podnikání zcela na okraji odborné debaty (respektive v době, kdy již byl v našem prostředí pojem sociálního podnikání dostatečně diskutován, se tento koncept nijak neodrazil v normotvorných procesech). Tyto instituty přitom jsou často v současnosti upraveny velmi sofistikovaně, jejich současná podoba ale není buďto vůbec, nebo je jen velmi obtížně slučitelná s konceptem sociálního podnikání. Dosáhnout zlepšení v tomto směru by tak vzhledem k často značné propracovanosti těchto institutů vyžadovalo jejich velmi zásadní úpravu. Nicméně je zřejmé, že dosažení takovýchto úprav relevantních

institutů by také nepochybně velmi výrazně přispělo k rozvoji integračních sociálních podniků.

Ve vztahu k otázce **zaměstnávání osob se záznamem v RT** se pak ukazuje jako zásadní skutečnost, že chráněná pracovní místa jsou koncipována jako pracovní místa určená pro osoby zdravotně znevýhodněné. Jinými slovy, chráněné pracovní místo je institut zaměřený na podporu tvorby pracovních míst pouze pro určitou skupinu osob znevýhodněných na trhu práce. Osoby znevýhodněné na trhu práce (v obecnějším smyslu, tj. včetně osob se záznamem v RT) mohou využít některé další nástroje, jež jsou koncipovány v rámci politiky zaměstnanosti, případně i některé jiné (spíše ad hoc) formy podpory. Je ale otázkou, nakolik jsou tyto nástroje dostupné a mohou být využity tak marginalizovanou skupinou, jíž jsou osoby se záznamem v RT.

Co se týče vzájemného průniku tematických okruhů sledovaných v této studii, pak v tomto případě platí, že dochází i ke vzájemnému průniku výše popsaných problémů: **sociální podniky zaměřující se na zaměstnávání znevýhodněných osob** ani jejich zaměstnanci (z řad osob znevýhodněných na trhu práce obecně) sociální systém dostatečně neregistruje a stávající možnosti podpory při zaměstnávání znevýhodněných osob mohou využívat jen v omezené míře, respektive jsou často pro tuto podporu nastavena taková kritéria, jež její využití značně ztěžují nebo ani neumožňují. Jak přitom vyplynulo již z předešlého výzkumu (Mertl, Bareš 2018a), představují sociální podniky vhodný nástroj ke zlepšení možností pracovního uplatnění osob znevýhodněných na trhu práce, a to včetně osob se záznamem v RT.

Literatura

- ÁVILA, R. CH., CAMPOS, J. L. M. (2007). *Social Economy in the European Union* [online]. Bruxelles: The European Economic and Social Committee, [citováno 2010-8-11]. Dostupné z: <<http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article420>>.
- BAREŠ, P., MERTL, J. (2016). *Pilotní analýza ke zjištění systémových překážek a podmínek pro zaměstnávání osob po výkonu i ve výkonu trestu odnětí svobody*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
- BAREŠ, P., MERTL, J. (připravuje se k publikaci). *Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a jejich příprava na propuštění z VTOS*. K publikaci připravuje VÚPSV, v.v.i., Praha.
- BORZAGA, C., DEFOURNY, J. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge.
- CIRIEC. (2000). *The Enterprises and Organizations of the Third System: a Strategic Challenge for the employment* [online]. Bruxelles: European Commission, [citováno 2010-8-15]. Dostupné z: <http://www.ciriec.ulg.ac.be/en/pages/6_0publications.htm>.
- COONEY, K. (2016). Work Integration Social Enterprises in the United States: Operating at the Nexus of Public Policy, Markets, and Community. In: *Nonprofit Policy Forum*, 7: 4, 435-460.
- COONEY, K., NYSSSENS, M., O'SHAUGHNESSY, M. et al. (2016). Public Policies and Work Integration Social Enterprises: The Challenge of Institutionalization in a Neoliberal Era. In: *Nonprofit Policy Forum*, 7: 4, 415-433.
- COONEY, K., WILLIAMS SHANKS, T. R. (2010). New Approaches to Old Problems: Market - Based Strategies for Poverty Alleviation. In: *Social Service Review*, 84: 1, 29-55.
- DAVISTER, C., DEFOURNY, J., GREGOIRE, O. (2004). *Work Integration Social Enterprises in the European Union: an Overview of Existing Models*. Working Paper no. 04/04. [Citováno 2019-05-21]. Dostupné z: http://www.joseacontreras.net/economia/Economia_Social_CIES/pdf/economiasocial/investigacion/PERSE%20Work%20Integration.pdf
- DEES, G. J. (1998). *The meaning of "social entrepreneurship."* Revisited 2001. [online]. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: <https://entrepreneurship.duke.edu/news-item/the-meaning-of-social-entrepreneurship/>
- DEFOURNY, J. (2001). *From Third Sector to Social Enterprise*. In: BORZAGA, C., DEFOURNY, J. *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York: Routledge. s. 16-18.
- DEFOURNY, J. (2004). Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities. *Second Conference on Social Economy in the Central and Eastern European Countries "Social Entrepreneurship & Economic Efficiency"* [online], Krakow (Poland), 27-28 October, 2004. [cit. 2010-07-25]. Dostupné z: <http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CE.E.3.06.pdf>.
- DEFOURNY, J. (2011). *From Third Sector to Social Enterprise*. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge.

DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. (2012). *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. Emes working Paper Series 12/03. [online]. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf

DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. (2006). Defining Social Enterprise. In: NYSSSENS, Marthe; JOHNSON, Toby; ADAM, Sophie (eds.), *Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*, Abingdon: Routledge, 3–26.

DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. (2008). Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. In: *Social Enterprise Journal*, 4: 3, 202–228.

DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. (2010). Social Enterprise in Europe: At the Crossroads of Market, Public Policies and Third Sector. In: *Policy and Society*, 29: 3, 231–242.

DOHNALOVÁ, M. (2010). *Sociální ekonomika*. In SKOVAJSA M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál. s. 289–307.

EMES Focus Areas. Focus Areas. *Emes European Research Network*. [online]. EMES, © 2018. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: <http://www.emes.net/about-us/focus-areas/>
NYSSSENS, M. (2006). *Social enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society*. In: NYSSSENS, M. (ed.) *Social Enterprise*. London and New York: Routledge, S. 315–319.

PHILLS, J. A., DEIGLMEIER, K., MILLER, D. T. (2008). *Rediscovering social innovation*. Stanford Social Innovation Review 6. 4. s. 36. Dostupné z: https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation

KOTLER, P., KELLER L. K. (2007). *Marketing management. 12. vydání*. Praha: Grada publishing. s. 746.

LEGNEROVÁ, K., DOHNALOVÁ, M. (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.

MERTL, J., BAREŠ, P. (2018a). *Analýza překážek v zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění; vliv a podpora sociálního dialogu*. In: *Budoucnost práce a nová strategie kolektivního vyjednávání v nastávající době digitalizace a revoluce dovedností. II. Část*. s. 1–70. Asociace samostatných odborů ČR: Praha.

MERTL, J., BAREŠ, P. (2018b). *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: Výzkumový ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

PHILLS, J. A., DEIGLMEIER, K., MILLER, D. T. (2008). *Rediscovering social innovation*. Stanford Social Innovation Review 6. 4. s. 34–43. Dostupné z: https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation

RYCHLÍKOVÁ, M. (2019). *Zpráva o českých sociálních podnicích. Analýza pro katedru studií občanské společnosti*. Praha: FHS UK.

TOMÁŠEK a kol. 2016 *Zaměstnání jako faktor desistence*. IKSP: Praha. ISBN 978-80-7338-166-0

ZÁKON č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích ve znění pozdějších předpisů.

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

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

ZPRÁVA O SOCIÁLNÍ EKONOMICE [online]. Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, (2008/2250(INI)), 26. ledna 2009. Štrasburk: Evropský parlament [cit. 2009-07-25]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+XML+V0//CS>>

Použité webové stránky

<http://ashoka-cee.org>
<https://www.ceske-socialni-podnikani.cz>
<https://www.csas.cz>
<https://www.czu.cz>
<http://www.dacr.cz>
<https://dspace.cuni.cz>
<http://eagri.cz>
<https://www.esfcr.cz>
<http://www.fse.ujep.cz>
<http://iap-socent.be/icsem-project>
<https://www.impactfirst.cz>
<https://edison.impacthub.cz>
<https://www.komora.cz>
<https://www.komora-socialnich-podniku.cz>
<https://www.mpo.cz>
<https://www.mpsv.cz>
<https://www.nadacevia.cz>
<https://www.narodniportal.cz>
<http://www.nrzp.cz>
<http://www.p-p-p.cz>
<https://www.pef.czu.cz>
<https://publications.europa.eu>
<https://socialnipolitika.eu>
<https://www.researchgate.net>
<http://www.tessea.cz>
<https://www.vlada.cz>
<https://www.vsem.cz>
<http://wayback.webarchiv.cz/>