

Západočeská univerzita v Plzni

FAKULTA PEDAGOGICKÁ
KATEDRA PEDAGOGIKY

SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ V PLZEŇSKÉM KRAJI DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Martina Hrdinová
Sociální politika a sociální práce - obor Sociální práce
léta studia (2011 - 2014)

Vedoucí práce: *Mgr. Šárka Káňová*

Plzeň, 2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Plzeň, 13. dubna 2014

.....
vlastnoruční podpis

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Šárce Káňové za její cenné rady a trpělivost při vedení mé diplomové práce. Rovněž bych chtěla poděkovat všem pracovníkům oslovených podniků za to, že si na mě udělali ve svém nabitém rozvrhu čas a poskytli mi potřebné informace a podklady.

.....
vlastnoruční podpis

Obsah

ÚVOD.....	7
1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A CÍLŮ PRÁCE.....	8
2 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA.....	10
2.1 HISTORIE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY.....	10
2.1.1 Historie v Evropě.....	10
2.1.2 Historie v ČR.....	12
2.2 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍ EKONOMIKY.....	13
2.2.1 Definice sociální ekonomiky podle různých organizací.....	15
2.3 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA V ČR.....	19
2.3.1 Právně/institucionální přístup.....	19
2.3.2 Normativní přístup.....	19
3 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ.....	21
3.1 STANDARDY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ.....	21
4 SOCIÁLNÍ PODNIK.....	23
4.1 PRÁVNÍ FORMY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ.....	23
4.2 TYPY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ.....	25
4.3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE.....	25
4.4 PRINCIPY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ.....	26
5 SOCIÁLNÍ FIRMA.....	28
5.1 ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OBYVATEL.....	28
5.2 STANDARDY SOCIÁLNÍ FIRMY.....	29
6 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	32
6.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉ STRATEGIE.....	32
6.2 OPERACIONALIZACE VÝZKUMNÝCH CÍLŮ.....	33
6.3 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	33
6.4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH METOD.....	34
6.4.1 Dotazník.....	34
6.4.2 Analýza dokumentů.....	35
6.4.3 Polostrukturovaný rozhovor.....	35
6.4.3.1 Kazuistika.....	36
6.5 ZPŮSOBY SBĚRU DAT.....	37
6.6 ZPŮSOBY VYHODNOCOVÁNÍ DAT.....	37
7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	39
7.1 ZMAPOVÁNÍ PODNIKŮ.....	39
7.2 POSOUZENÍ FUNGOVÁNÍ PODNIKŮ PODLE SADY INDIKÁTORŮ.....	39
7.2.1 Celkové shrnutí posouzení fungování podniků podle sady indikátorů.....	50
7.3 SEZNAM SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ A JEJICH KAZUISTIKY.....	51
7.3.1 Celkové shrnutí kazuistik.....	58
8 SHRUTÍ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	59
9 ZÁVĚR.....	61
10 RESUMÉ.....	62
CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ.....	62
11 SEZNAM LITERATURY.....	63
12 SEZNAM PŘÍLOH.....	65
13 PŘÍLOHY.....	I

Úvod

Ve své práci se zaměřuji na sociální podnikání v Plzeňském kraji. Pracuji s lidmi s mentálním postižením, pro které je velmi obtížné obstát na trhu práce. Sociální podniky, které v současné době nabírají na popularitě, jim přináší nové možnosti pracovního uplatnění. Proto se má práce zabývá sociálním podnikáním, které představuje variantu zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.

Práce je rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou. Na úplném začátku se kvůli zpřehlednění věnuji vymezení výzkumného problému a cílů práce. Dále následuje teoretické uchopení pojmu sociální ekonomika, její historie v České republice a v Evropě, její charakteristika a představení používaných definic. Další kapitola je věnována sociálnímu podnikání a jeho standardům. V následujících kapitolách se pak zaměřuji na sociální podnik a sociální firmu.

Praktická část začíná kapitolou metodologie výzkumného šetření, v níž je vysvětlena výzkumná strategie, vymezen výzkumný soubor a představeny použité výzkumné metody. Dále je v této kapitole popsán způsob sběru dat a jejich vyhodnocování.

1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A CÍLŮ PRÁCE

Sociální podnikání představuje možnost pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením či jinak znevýhodněné osoby na trhu práce, avšak v České republice je teprve na začátku. V roce 2011 odhadovaly autorky Bednáriková a Francová, že v České republice funguje přibližně 50 sociálních podniků, které se k myšlence sociálního podnikání sami hlásí a které zasahují do různých oblastí hospodářství. Jednalo se o výrobu a služby všeho druhu od uklízacích služeb, kaváren, restaurací, call center až po výrobní a zpracovatelské podniky (Bednáriková, Francová, 2011). O rok později, tedy v roce 2012 byl dokončen průzkum sociálních podniků a jejich počet se zvýšil na 100 (Bednáriková, 2012).

Pokud mluvíme o sociálním podnikání, pohybujeme se v oblasti sociální ekonomiky. Ta představuje souhrn aktivit uskutečňovaných různými typy organizací, jejichž cílem je služba členům nebo místní komunitě především prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika se orientuje na řešení otázek zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Funguje na principu trojího prospěchu - ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální podnikání podporuje solidární chování, sociální začleňování, prospívá společnosti a životnímu prostředí. *„Sociálním podnikem se pak rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základních dokumentech“* (Bednáriková, Francová, 2011, s. 15).

Smyslem práce je představit sociální podnikání jako variantu zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce a přiblížit fenomén sociální ekonomiky jako takový. Sociální podnikání není našim právním řádem upraveno, stejně tak ani sociální ekonomika, proto se v literatuře setkáváme s různými definicemi, kterými se tato diplomová práce také zabývá. Praktická část je zaměřena na mapování sociálních podniků v Plzeňském kraji a jejich analýzu podle indikátorů pro sociální podniky dle Tematické sítě pro rozvoj sociální ekonomiky. Pro tuto organizaci, jejímž cílem je podpořit rozvoj sociálního podnikání v České republice, se používá zkratka TESSEA. Jak bylo zmíněno výše, nemáme v České republice právně ustanoveno, co je vlastně sociální podnik. Proto jsem se rozhodla vycházet z

principů sociálního podniku a principů integračního sociálního podniku, které zpracovala TESSEA.

Poznávacím cílem práce je analýza fungování sociálních podniků v Plzeňském kraji. Cílem práce, který bude možno aplikovat do praxe je vytvoření seznamu sociálních podniků v Plzeňském kraji, který je výstupem dílčího cíle zaměřeného na posouzení fungování podniků podle Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky podle Tematické sítě pro rozvoj sociální ekonomiky. Dalším praktickým výstupem jsou kazuistiky sociálních podniků uvedených v seznamu. Práce má za úkol poukázat na fenomén sociální ekonomiky v českých podmínkách. Toto je možné označit za symbolický cíl práce.

2 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA

„Sociální ekonomika objektivně existuje, je nedílnou součástí ekonomiky každého státu, a to bez ohledu na skutečnost, zda ji společnost a státní administrativa té či oné země uznává a podporuje“ (Svoboda in Dohnalová, 2006, s. 11).

2.1 HISTORIE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY

Vývoj sociální ekonomiky se v jednotlivých zemích odvíjí od historického kontextu, a proto se setkáváme s mírně odlišným přístupem k výkladu jednotlivých pojmů, definic ale i praxe. Obecně jsou počátky sociální ekonomie spojovány s vývojem družstev, vzájemných společností a asociací (Bednářiková, Francová, 2011).

2.1.1 HISTORIE V EVROPĚ

Ve Francii jsou počátky sociální ekonomiky spojeny se jménem Charlese Dunoyera. Pojetí sociální ekonomiky bylo v této době však daleko širší než dnes. Spadal do ní jakýkoliv ekonomický jev se sociální dimenzí nebo jakýkoliv sociální jev s ekonomickou dimenzí (Dohnalová a Průša, 2011.)

Po roce 1918 pak vznikala různá družstva, ať už obchodní, řemeslná, bytová, spotřební či zemědělská. Znamé je například družstvo z anglického Rochdale. V této době byla většina obyvatel do družstev zapojena a tak se stávala družstva velkými konkurenty soukromých korporací. Rozvoj byl však zastaven válkami (Syrovátková, 2010).

V polovině 80. let minulého století se začala sociální ekonomika v Evropě opět formovat a objevovaly se snahy o její definování. V roce 1980 byla Národní radou pro vztahy mezi vzájemnými společnostmi, družstvy a asociacemi sepsána Charta sociální ekonomiky. Ta definovala sociální ekonomiku jako skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a pro společnost (Dohnalová, 2009, [online]).

Jako první v Evropě zakotvila do své legislativy pojem sociální ekonomika Francie a to v roce 1981. V Itálii přijal parlament v roce 1991 zákon č. 381/1991 určující speciální status sociálním družstvům (Srovátková, 2010). Podle tohoto zákona má prospěch z činností družstev v první řadě společnost nebo skupiny lidí, kteří jsou nějak znevýhodněni, i když nejsou členy družstva (Dohnalová, 2006).

V roce 1989 vydala Evropská komise sdělení o podnicích v sektoru sociální ekonomiky - evropský trh bez hranic, kde byl potvrzen termín sociální ekonomika (Dohnalová, 2009, [online]).

V roce 2002 byla Stálou evropskou konferencí družstev, vzájemných společností, asociací a nadací přijata Charta sociální ekonomiky. Ta přisuzuje sociálním podnikům specifické charakteristiky, které jsou všem společné. Jedná se o:

- *„nadřazenost jedince a sociálního cíle nad kapitálem,*
- *o dobrovolné a otevřené členství,*
- *o demokratické řízení členy (v tomto směru se jedná o maximální zapojení členů/ pracovníků do rozhodování a o spojení zájmů členů/ uživatelů a veřejné prospěšnosti),*
- *o přijetí principů solidarity a zodpovědnosti,*
- *o nezávislost ve vztahu k veřejné správě a autonomii řízení,*
- *o to, že podstatná část zisků z aktivit je určena na rozvoj podniku, ve prospěch rozvoje služeb členům a ve prospěch veřejného zájmu“* (Dohnalová, Průša, 2011, s. 8).

V roce 2007 vydala Evropská Unie Memorandum k sociální ekonomice, kde potvrzuje skupinu družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací (Dohnalová, 2009, [online]).

2.1.2 HISTORIE V ČR

V České Republice má sociální ekonomika dlouhou tradici a to především na venkově. Na území Habsburské říše měla česká země založenou hospodářskou a kulturní identitu na dobrovolných aktivitách občanské společnosti především díky aktivní činnosti malých a středně velkých podniků, výrobních a spotřebních družstev, spolků a družstevních kempeliček. Úloha těchto družstev a společností ještě posílila v době velké hospodářské krize ve 20. a 30. letech 20. století. Tradici sociální ekonomiky však na 50 let narušila válka a totalitní vývoj po roce 1948 (Bednáriková, Francová, 2011).

Významnou osobností v oblasti sociální ekonomiky v Československu byl Josef Macek. Ten pokládal sociální zájem společnosti za nadřazený zisku soukromníků. Zdůrazňoval etická hlediska a altruismus neboli dobročinnost, sledování prospěchu druhých. Macek se snažil napravit tržní selhání ekonomiky ve prospěch společenských a sociálních kritérií. Soukromé podnikání podle něj narušovalo společenské zájmy, zneužívalo svého monopolního postavení a ničilo přírodní bohatství. Vznikla proto představa družstevních organizací, které by se zakládaly na solidaritě, práci a soběstačnosti a pomáhaly by lidem k tomu, aby pomohli sami sobě.

Dalšími důležitými osobnostmi spojenými s rozvojem družstev a sociální ekonomiky jsou Ladislav Karel Feierabend, ekonom František Ladislav Chleborád, právník Antonín Randa, politik Alois Rašín, ekonom Karel Engliš a další (Syrůvková, 2010).

Po roce 1989 proběhly pokusy o obnovení družstevního sektoru, bylo však těžké navázat po tak dlouhé pauze. Po roce 2000 se pak objevuje sociální ekonomika v podobě, kterou známe i dnes. Začaly vznikat drobné firmy, pracovní skupiny, sítě a pilotní projekty, které byly podpořené z fondů Evropské Unie a zahraničních nadací.

2.2 CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍ EKONOMIKY

Pro sociální ekonomiku existuje mnoho definic. V této kapitole budou představeny charakteristiky sociální ekonomiky a uvedeno několik definic podle mezinárodně uznávaných organizací.

Současná situace v České republice je taková, že doposud nepanuje jednoznačná shoda na tom, jak pojem sociální ekonomiky chápat. Rozvoj sociální ekonomiky v českých podmínkách je proto spjatý s rozšířením znalostí o sociální ekonomice a sociálních podnicích v odborné i širší veřejnosti.

Syrovátková (2010) pokládá sociální ekonomiku za alternativu a protiváhu globální ekonomiky. Osoby znevýhodněné zdravotním stavem, původem či ohrožené sociálním vyloučením vede k aktivnímu postavení a k rozhodování o svém osudu.

Dohnalová (2006) charakterizuje sociální ekonomiku jako část národního hospodářství, které z ekonomického pohledu dělíme na sektory – veřejný, soukromý a občanský. Veřejný sektor je spojen se státem, vládou a s jejím programem, přičemž respektuje ústavní legislativu. Soukromý sektor představuje trh a zahrnuje výrobu a produkci zboží a služeb a ostatní druhy ziskového podnikání. Vedle veřejného státního sektoru a soukromého ziskového tržního sektoru existuje ještě tzv. třetí sektor. *„Třetí sektor se nachází v prostoru mezi sektorem veřejným (stát) a soukromým ziskovým sektorem (trh) a mezi jednotlivci. Je to prostor, kam lidé vstupují ze svého soukromí a zakládají různé organizace (subjekty)“* (Dohnalová, 2006, s. 17). Pojem třetí sektor často nahrazuje označení neziskový sektor, dobrovolnický či občanský sektor nebo sociální ekonomika. Dohnalová upozorňuje, že je nutné si uvědomit, že se zde prolínají názvy. O sociální ekonomiku se jedná tehdy, když dochází k vykonávání ekonomických aktivit a zároveň se sledují sociální cíle.

Sociální ekonomiku tvoří soukromé ekonomické subjekty, které jsou nezávislé na státu a které vykonávají ekonomické činnosti. Od tržních ziskových společností se odlišují tím, že sledují sociální nebo environmentální cíle v daném

místě. „V sociální ekonomice jsou produkovány služby nebo zboží, jsou vytvářena pracovní místa a vedle zaměstnanců zde často pracují dobrovolníci“ (Dohnalová, Průša, 2011, s. 7).

I když se sociální ekonomika částečně překrývá s neziskovým, čili občanským sektorem, nelze do ní zařadit ty organizace občanského sektoru, které nevykonávají ekonomické aktivity. „Sociální ekonomika může vyplnit prostor poskytováním sociálního zboží a služeb, které neposkytují ziskové tržní firmy nebo veřejná ekonomika“ (Dohnalová, 2006, s. 177).

Různí autoři pojmají sociální ekonomiku rozdílně podle toho, co má její koncept vyjádřit. Hunčová (2007) rozlišuje čtyři různá pojetí:

Sociální ekonomika jako aktivita v obecném zájmu

„Nejširší pojetí sociální (etické) ekonomiky, jako ekonomiky sociálně šetrné a s pozitivními sociálními dopady zdůrazňuje, že jde o ekonomiku „s lidmi pro lid“ (k odlišení od ekonomiky „pro trh“), kde lidé a jejich ekonomika, účastníci se trhu, slouží k jiným účelům, nežli jen k vytváření zisku“ (Hunčová, 2007, s. 15.). Toto pojetí zdůrazňuje na jedné straně potenciální etické hodnoty skryté v každé ekonomice, jednak možnou vzájemnost v oblasti soukromé i veřejné ekonomiky z hlediska dosažení sociálního, obecného prospěchu.

Sociální ekonomika jako ekonomika sociotvorná

Jedná se o ekonomiku, kde „sdrúžená práce zaměstnává a demokraticky ovládá kapitál“, na rozdíl od „kapitálu zaměstnávajícího a ovládajícího práci“. Funkce sociální ekonomiky na této úrovni je zejména demokratizace společnosti zdola, tvorba sociálního kapitálu a humanizace globalizujícího se trhu.

Sociální ekonomika jako partner sociálního státu

Jedná se o základní pojetí sociální ekonomiky, která je v tomto případě vnímána jako partner moderního státu, případně jako nástroj modernizace sociálního státu. Tento pohled zdůrazňuje, že jde o „ekonomiku spolkovou (ovládanou spolčenými občany), tedy ekonomiku demokratickou, založenou na členském principu a vzájemnosti, tj. ekonomiku, kde rozhodovací principy,

založené na vztahu 1 člen = 1 hlas, vedou vlastními mechanismy k utváření a legitimizaci konsensu o obecném zájmu“ (Hunčová, 2007, s. 16). Takto pojatá ekonomika by měla mít vlastní mechanismy pro revitalizaci místních komunit, které umožňují překonávat lokální a regionální disparity (nerovnost, různost, rozdílnost) iniciativou občanů. V tomto pojetí má sociální ekonomika funkci podporovatele a obránce morálky a odpovědnosti ve společnosti.

Sociální ekonomika – nástroj prosazování veřejných politik

Jedná se o instrumentálně a institucionálně pojatou ekonomiku, kde je sociální ekonomika brána jako nástroj prosazování veřejných politik zaměstnanosti, sociální soudržnosti, regionálního rozvoje, udržitelnosti a konkurenceschopnosti. Tento nástroj bývá prezentován jako sociální podnik (sociální podnikání, firma, podnikatel, sociálně ekonomická společnost apod.) (Hunčová, 2007).

2.2.1 DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY PODLE RŮZNÝCH ORGANIZACÍ

Jak bylo zmíněno výše, setkáváme se s mnoha definicemi sociální ekonomiky.

2.2.1.1 DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY PODLE EMES

Nejčastěji používaná definice sociální ekonomiky je ta od Evropské sítě výzkumných pracovišť pro sociální ekonomiku neboli zkráceně EMES. Jedná se o síť, která zahrnuje 10 vědeckých institucí a 10 jednotlivců a která se zabývá studiem vývoje sociálního podnikání (Bednáriková a Francová, 2011).

„Pojem sociální ekonomika sdružuje podniky družstevního charakteru, vzájemného prospěchu a pojišťování společnosti, nadace a další typy neziskových organizací, které sdílejí některé principy, které je spojují se „třetím sektorem“ moderních ekonomik. Organizace sociální ekonomiky se liší od soukromého ziskového sektoru tím, že jejich primárním cílem je sloužit potřebám svých členů nebo širšímu veřejnému zájmu namísto maximalizování a rozdělování zisku mezi členy nebo podílníky. Také se jasně odlišují od veřejného sektoru, přestože mohou dostávat veřejné dotace pro naplnění své mise. Jsou totiž sebeřízenými

soukromými organizacemi s pravidlem „jeden člen – jeden hlas“ na svých valných shromážděních“ (Syravátková, 2010, s. 15)

Evropská síť výzkumných pracovišť pro sociální ekonomiku určila kritéria, která upřesňují sociální ekonomiku a postavení sociálních podniků. Jedná se o kritérium trvalé aktivity produkující užitek, vysoký stupeň autonomie, významná rovina ekonomického riskování, minimální množství placené práce, zřetelný záměr prospět společnosti a iniciativa nastartovaná skupinou občanů. Tato kritéria však nejsou závazná, jelikož každá země přizpůsobuje definici sociálních podniků své legislativě (Syravátková, 2010). Kritéria lze rozdělit podle ekonomického a sociálního hlediska.

Ekonomické hledisko:

Trvalé aktivity vyrábějící zboží nebo k prodeji služeb – sociální podniky jsou na rozdíl od tradičních neziskových organizací orientovány na vyrábění výrobků nebo poskytování služeb lidem čili na ekonomickou činnost. Neziskové organizace se na druhou stranu zaměřují na angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků.

Vysoký stupeň autonomie - sociální podniky jsou dobrovolně zakládány skupinami lidí, kteří je řídí pomocí plánů, které sami vypracovávají. Sociální podniky mají právo „rozhodujícího hlasu“ a právo aktivitu rozšířit či ukončit.

Přijetí ekonomických rizik – při zakládání sociálních podniků je nutné brát v potaz, že s sebou jejich ekonomická činnost nese určitá rizika. Jejich udržitelnost a finanční životaschopnost totiž závisí na úsilí a schopnosti zaměstnanců i dobrovolných členů zajistit podniku potřebné zdroje.

Minimální podíl placené práce - sociální podniky mohou kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje a také placenou a dobrovolnou práci. Jejich činnost však vyžaduje alespoň minimální podíl placené práce.

Omezené přerozdělování zisku – některé sociální podniky se neřídí podmínkou absolutního zákazu přerozdělování zisku. Zisk mohou ale mezi své podílníky přerozdělovat jen t v omezené míře.

Sociální hledisko:

Sociální podniky přispívají svými aktivitami společnosti či specifické skupině lidí. Na stejné úrovni je hlavní charakteristikou ekonomiky sociálního podnikání zájem podporovat smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni.

Sociální podniky zakládají skupiny občanů, kteří mají stejnou potřebu nebo záměr. I když je podnik řízen volenými jednotlivci či skupinami, musí být tento kolektivní rozměr zachován.

Důležitá je spolupráce s klienty či zákazníky a zapojení zainteresovaných partnerů do rozhodovacího procesu a participativní management. Jedním z cílů sociálních podniků je také rozšiřování demokratických principů na místní úrovni prostřednictvím ekonomických aktivit.

Při rozhodování by měl být zachován princip „jeden člen = jeden hlas“ (Dohnalová, 2009, [online]).

2.2.2.2 DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY PODLE NESEA

Expertní skupina NESEA se zabývala především sestavením definice sociálního podniku. Sociální ekonomiku vnímá jako souhrn autonomních soukromých aktivit, které uskutečňují různé typy organizací. Hlavním cílem není zisk, ale služba členům nebo místní komunitě a to především prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika se orientuje na řešení zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Mezi subjekty sociální ekonomiky patří sociální podniky a organizace, které podporují jejich činnost v oblasti vzdělávání, poradenství a financování (Syrovátková, 2010).

2.2.2.3 DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY PODLE CIRIEC

CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy) je mezinárodní výzkumná organizace, která vznikla v roce 1947. Zabývá se sběrem dat, realizací výzkumů a publikací prací zaměřených na ekonomiku a aktivity ve prospěch služeb v obecném zájmu. Mezi klíčové zájmy CIRIEC patří právě sociální ekonomika. Na žádost Evropské komise

vypracovala tato organizace srovnávací analýzu sociální ekonomiky v dvaceti pěti evropských zemích.

Na sociální ekonomiku nahlíží CIRIEC jako na soubor formálně založených soukromých společností, které se mohou samostatně rozhodovat a jejich členství je dobrovolné. Tyto společnosti byly vytvořeny „*za účelem splnění potřeb jejich členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb, kde rozhodování a jakékoliv rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas*“ (Dohnalová, 2009, s. 24 [online]).

2.2.2.4 DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY PODLE TESSEA

Tematická síť pro sociální ekonomiku (zkratka TESSEA) vznikla v rámci projektu realizovaného Novou ekonomikou, o.p.s. Nová ekonomika, o.p.s. je obecně prospěšná společnost, která se zabývá tématem sociálního podnikání. Dále se snaží přijít s inovativními ekonomickými nástroji, které sledují sociální a ekologické cíle a zároveň vytvářejí zisk. Projekt, který probíhal v letech 2009 - 2011, měl za cíl podpořit sociální podnikání a vytvoření infrastruktury sociální ekonomiky v České republice (Nová ekonomika, 2009 [online]).

Definice Tematické sítě pro sociální ekonomiku vychází z evropského pojetí, ale je přizpůsobena českým podmínkám: „*Pojem sociální ekonomika vnímáme jako souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblastech ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje*“ (Bednáriková, Francová, 2011). Mezi subjekty sociální ekonomiky řadí TESSEA podobně jako NESSEA sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a dále neziskové organizace, které se věnují ekonomickým aktivitám s cílem pracovního uplatnění svých klientů nebo dofinancování svého poslání.

U všech těchto definic se objevuje, že hlavním cílem aktivit organizací není zisk ale uspokojování potřeb členů a komunity.

2.3 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA V ČR

Podobně jako v jiných postkomunistických zemích není sociální ekonomika v České republice legislativně definována ani formálně ustavená. K její definici můžeme využít různé přístupy. Dohnalová a Průša (2011) zmiňují dva - právně/institucionální přístup a normativní přístup.

2.3.1 PRÁVNĚ/INSTITUCIONÁLNÍ PŘÍSTUP

Jedná se o vymezení sociální ekonomiky podle právních a institucionálních forem jejích subjektů. Subjekty sociální ekonomiky v České republice tak podle tohoto přístupu dělíme takto:

- právní formy organizací občanského sektoru (obecně prospěšná společnost, občanské sdružení, nadace a nadační fond, evidovaná právnická osoba církve)
- obchodní společnosti, jsou-li založeny za jiným účelem než je podnikání (společnost s ručením omezeným, akciová společnost)
- družstva
- osoby samostatně výdělečně činné, pochází-li ze znevýhodněné sociální skupiny.

2.3.2 NORMATIVNÍ PŘÍSTUP

Tento přístup se zaměřuje na společné charakteristické rysy subjektů sociální ekonomiky bez ohledu na jejich formy. Sociální ekonomika se rozvíjí na základě tzv. konceptu trojí zodpovědnosti a prospěchu - ekonomického, sociálního a environmentálního.

- *Ekonomický prospěch* v sociální ekonomice znamená jiný způsob zacházení se ziskem. Konkrétně jde o to, že se zisk používá k vlastnímu rozvoji a pro místní potřeby. Subjekty vykonávají soustavnou ekonomickou činnost, za kterou nesou odpovědnost. Buď budou prosperovat, nebo zaniknout.
- *Sociální prospěch* spočívá v přispívání subjektů sociální ekonomiky k veřejnému prospěchu. Subjekty uspokojují potřeby společnosti nebo

sociálních skupin lidí. Tyto subjekty jsou zakládány dobrovolně občany a ve vnitřních předpisech si stanoví zásady demokratického rozhodování.

- *Environmentální a místní prospěch* je spojen s využíváním místních zdrojů (materiálních i lidských), uspokojováním místních potřeb a přínosem pro obec, místo či region. Subjekty komunikují s místní samosprávou, podnikateli, organizacemi občanského sektoru i s veřejností. Dále se hlásí k sociálnímu podnikání, zveřejňují o sobě důležité informace, podílí se na místních akcích a chovají se ekologicky (Dohnalová, Průša, 2011).

3 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a představuje také jednu z možností jak snížit nezaměstnanost. Často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním.

NESEA definuje sociální podnikání takto: „*Sociální podnikání řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Svou činností podporuje solidární chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje*“ (Syrovátková, 2010, s. 22).

Velmi podobná je česká definice, kterou má na svědomí TESSEA: „*Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu*“ (Bednáriková a Francová, 2011, s. 14).

Podpora sociální ekonomiky a sociálního podnikání ze strany státu je v České republice komplikována tím, že není vyjasněno, pod koho toto téma kompetenčně patří. Sociální podnikání spadá pod tři ministerstva a to Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) a Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR). Dále se problematikou sociálního podnikání zabývá úřad vlády ČR, resp. Rada vlády pro nestátní neziskové organizace a Agentura pro sociální začleňování (Bednáriková a Francová, 2011).

3.1 STANDARDY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

1. *Obecně prospěšný cíl, který je formulován ve stanovách nebo statutu*

Sociální podnik vzniká a rozvíjí se na základě trojího prospěchu, to znamená ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální podniky se orientují na otázky zaměstnanosti, sociálního začleňování a místního rozvoje.

2. *Participace, demokratické rozhodování a sociální kapitál*

V sociálním podniku jsou posíleny vnitřní a vnější vztahy. Pracovníci sociálního podniku jsou v největší možné míře zapojováni do rozhodování a samosprávy, zatímco sociální kapitál podniku je posilován vnějšími vztahy s okolím.

3. *Specifické financování a použitá zisku*

Hospodaření a způsoby financování sociálního podniku jsou stanoveny již v základních dokumentech. Vše směřuje k dlouhodobé stabilitě a udržitelnosti podniku. Případný zisk je přednostně použit k rozvoji podniku nebo k naplnění obecně prospěšných cílů (Syrůvková, 2010).

Naše společnost se v současné době potýká s tím, že miliony lidí nemají možnost vykonávat zaměstnání za odpovídající plat, nemají přístup k základním službám a jsou zbaveni ekonomických příležitostí.

Řešením může být sociální podnikání. Sociální podniky jsou obchodní jednotky vytvořené pro prosazování sociálního cíle avšak finančně udržitelným způsobem. Sociální podniky:

- jsou příležitostí, jak získat prostředky na základní potřeby lidí žijících v chudobě
- jsou udržitelné – získávají příjmy z prodeje a reinvestují je do svého poslání, jsou nezávislé na filantropii a mohou se v dlouhodobém horizontu udržet
- Jsou rozšiřitelné – modely sociálních podniků lze aplikovat do dalších komunit a tak mohou tak přinést větší užitek (Defining Social Enterprise, 1997-2014, [online]).

4 SOCIÁLNÍ PODNIK

TESSEA chápe sociální podnik jako subjekt sociálního podnikání. Jedná se tedy o právnickou osobu, založenou podle soukromého práva, o součást právnické osoby či o fyzickou osobu, která splňuje principy sociálního podniku (Bednáriková a Francová, 2011).

"Sociálním podnikem se rozumí podnikající organizace jakékoli právní formy, která vzniká za účelem řešení vybraného sociálního problému. Její podnikatelskou aktivitu lze chápat jako prostředek (ve smyslu "vehicle"), který slouží k dosažení či naplnění sociálního anebo environmentálního cíle" (Syrovátková, 2010, s. 25).

Sociální podnik vyvíjí podnikatelskou činnost za účelem naplňování sociálních cílů, kvůli kterým byl založen. V tomto případě tedy není hlavním účelem dosažení zisku. Pokud je zisku dosaženo, je částečně využit na obecný nebo veřejný zájem dané lokality. Primárním cílem sociálních podniků je naplňovat sociální cíle, jež si vytyčily. Výsledkem je sociální prospěch, tedy přínos pro společnost. Sociální podniky obvykle poskytují sociální služby, zabývají se zajišťováním zaměstnanosti nebo mohou organizovat solidaritu formou různých fondů.

Maximální velikost sociálního podniku není pevně dána. Obecně však platí, že u velkých sociálních podniků mohou nastat problémy s dodržováním všech pravidel, která dělají sociální podnik sociálním. Je proto možné rozdělit velký podnik na dvě části. Jednu část může tvořit služba pro klienty jako například terapeutická dílna, která je dotována druhou částí, jež vykazuje zisk.

4.1 PRÁVNÍ FORMY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

Právní formy sociálních podniků se v jednotlivých zemích liší. V zahraničí jsou nejčastější asociace, nadace, vzájemné společnosti a družstva.

V České republice mohou být sociální podniky založeny na komunitním či komerčním principu nebo jako nevládní neziskové organizace.

Nejčastěji mají sociální podniky v České republice formu společnosti s ručením omezeným. Její výhodou je jednoduchý způsob řízení a také důvěryhodná právní forma pro banky, účetní i daňové poradce (Kurková a Francová, 2012). Další formy sociálních podniků jsou pro přehlednost uvedeny v tabulce.

Tabulka č. 1: Právní forma sociálního podniku

PRÁVNÍ FORMA	VÝHODY	NEVÝHODY	POZNÁMKY
společnost s ručením omezeným	Jednoduchý způsob řízení, důvěryhodná právní forma pro banky i pro účetní a daňové poradce	Počáteční vklad 200.000 Kč	Nejčastější právní forma sociálních podniků v ČR. Může být založena jen jednou osobou. Svou podstatou je to podnik „pro zaměstnance“, kteří nemohou příliš ovlivnit jeho strategii.
akciová společnost	Disponuje větším kapitálem, důvěryhodná právní forma pro banky	Vysoký základní kapitál - min. 2.000.000 Kč	Jedná se o netypickou právní formu pro sociální podnik, několik jich ale v ČR existuje.
OSVČ	Jednoduché založení, jednoduché rozhodování	OSVČ ručí při bankrotu svým majetkem	OSVČ může mít zaměstnance.
družstvo	Kolektivní demokratická forma rozhodování – zpravidla jeden člen - jeden hlas (zákon umožňuje i jiné rozdělení či kombinaci členství právnických i fyzických osob), počáteční vklad jen 50.000 Kč	Některé banky a většina právníků má s družstvy malé zkušenosti, v očích státní správy naopak mívají vyšší kredit	Klíčové jsou vztahy, společné zájmy a vyjasněná očekávání členů. Všichni zaměstnanci nemusejí být automaticky členy, členství může být motivací pro nové zaměstnance. Minimální počet členů je 5 fyzických osob nebo 2 právnické osoby nebo kombinace.
sociální družstvo	Novinka od roku 2014, vycházející vstříc principům sociálního podnikání, v zásadě se jedná o družstvo, které se může rozhodnout pro „čistou“ formu sociálního podniku	Transparentní akceptování principů sociálního podniku zatím nemá protiváhu ve výhodách na trhu ani v podpoře státu, právní experti mají rozporné postoje, některé podmínky mohou být pro podnikání překážkou, chybí zkušenosti	Podle zákona o obchodních korporacích z 25. 1. 2012, který vstoupí v platnost nejdříve v roce 2014. Členy sociálního družstva jsou zaměstnanci, dobrovolníci a osoby, které mohou být poživateli dalších výhod členství.
obecně prospěšná společnost	Transparentní právní forma s pojistkami proti zneužití, celý případný zisk se vrací zpět do hlavní činnosti organizace	Poměrně složitý způsob založení a řízení, pro banky to není důvěryhodná právní forma ve spojení s podnikáním	Po 1.1.2014 už o.p.s. nemůžou vzniknout, jsou nahrazeny tzv. Ústavy. Činnost již založených O.p.s. bude pokračovat.
ústav	Založen za účelem provozování společensky nebo hospodářsky užitečné činnosti, jednodušší komunikace se správním radou než v o.p.s.	Zatím nejsou s touto právní Formou zkušenosti	Účinnost od 1. 1. 2014 podle nového občanského zákoníku.
církevní právnická osoba	Zázemí	Pro banky to není důvěryhodná právní forma ve spojení s podnikáním, struktura řízení není vhodná pro podnikání	Jedná se o velmi ojedinělou právní formu pro sociální podnik, několik jich ale v ČR existuje
Občanské sdružení	Vedle funkčních místních společenství je to ideální základ a podhoubí sociálního podniku, pokud se jedná o velké stabilní o.s., má podnik dobré zázemí	O.s. není vhodné pro podnikání, někteří dárci a finanční instituce neposkytují o.s. na podnikání finanční podporu, pro banky to není důvěryhodná právní forma Pro podnikání	O.s. může podnikat pouze v rámci své doplňkové činnosti, pokud je jeho hlavní činnost prospěšná pro jeho členy. Ministerstvo vnitra, pod které o.s. patří, nesouhlasí s jejich podnikáním.

Zdroj: převzato od P3 – People, Planet, Profit, o.p.s, 2012

Kurková a Francová (2012) uvádí, že volba právní formy sociálního podniku závisí na:

- charakteru podnikatelského záměru
- potřebě spoluzodpovědnosti
- struktuře zainteresovaných skupin
- dalším předpokládaném rozvoji podniku
- způsobu financování podniku
- finanční a investiční náročnosti podnikání
- výši základního vkladu
- dalších faktorech.

4.2 TYPY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

Francová (2012, [online]) rozděluje sociální podniky na integrační a ostatní. Integrační podniky zaměstnávají dočasně nebo trvale znevýhodněné osoby. Spadají sem:

- sociální firmy zaměstnávající těžce znevýhodněné cílové skupiny
- sociální družstva jako vhodná forma podnikání za účelem místního rozvoje obcí a mikroregionů

Ostatní sociální podniky bývají zaměřené ekologicky, mohou podporovat místní rozvoj nebo se zaměřovat na fairtradové obchodování. Také může jít o podnikání nestátních neziskových organizací, které ze zisku financují svou hlavní činnost (Kurková a Francová, 2012).

4.3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICCE

Pojetí sociálního podniku je v České republice široké. Důraz je kladen na rovnováhu mezi sociálním a ekonomickým cílem, nestačí mít tedy dobrý úmysl, ale je nutné brát v potaz také ekonomickou stránku podnikání. V České republice se většina sociálních podniků zaměřuje především na zaměstnávání osob se

znevýhodněním. Převažuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, můžeme se však setkat i s podniky, v nichž pracují Romové, mladí lidé z dětských domovů, či lidé bez domova nebo s drogovou minulostí.

V České republice mohou mít sociální podniky různé právní formy. Není možné přesně říci, která z forem je nejlepší, záleží vždy na konkrétních podmínkách, na typu poskytovaných služeb či na typu výrobků a také na přístupu samotných podnikatelů. Setkat se můžeme s podnikateli, kteří podnikají jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), ale také s obchodními společnostmi jako jsou společnosti s ručením omezeným či družstva. Dále jsou to právní formy jako obecně prospěšná společnost nebo občanské sdružení (Bednáriková a Francová, 2011).

4.4 PRINCIPY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

Principy sociálních podniků v České republice vytvořila Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky neboli TESSEA. Principy jsou stejně jako u principů sociálního podnikání rozděleny do tří oblastí a to na sociální prospěch, ekonomický prospěch a environmentální a místní prospěch.

Sociální prospěch

- Sociální podniky provozují aktivity, které prospívají společnosti nebo přímo specifické skupině lidí.
- Zaměstnanci a členové sociálního podniku se podílí na strategickém směřování.
- Případný zisk se přednostně používá na rozvoj podniku nebo na plnění veřejně prospěšných cílů.

Ekonomický prospěch

- Sociální podniky vykonávají soustavnou ekonomickou aktivitu.
- Sociální podniky jsou v manažerském rozhodování a v řízení nezávislé na externích zřizovateli či zakladatelích.

- Na celkových výnosech se alespoň minimálně podílí tržby z prodeje výrobků a služeb.
- Sociální podniky jsou schopné zvládat ekonomická rizika.
- Sociální podniky směřují k placené práci.

Environmentální a místní prospěch

- Důležité je uspokojování potřeb místní komunity.
- Důraz je kladen na přednostní využívání místních zdrojů.
- Uspokojována je přednostně místní poptávka.
- Při výrobě i spotřebě jsou zohledňovány environmentální aspekty.
- Sociální podniky spolupracují s důležitými místními aktéry.
- Jsou používány inovativní přístupy a řešení (Bednáriková a Francová, 2011).

5 SOCIÁLNÍ FIRMA

V České republice se můžeme setkat také s pojmem sociální firma. Ta představuje nový model zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. Francová (2012, [online]) řadí sociální firmy mezi integrační sociální podniky, které zaměstnávají dočasně nebo trvale znevýhodněné osoby.

Sociální firma vyvíjí stejně jako jiné firmy podnikatelskou činnost za účelem dosažení zisku. Vedle tohoto ekonomického cíle se snaží ještě o naplnění cíle sociálního, kterým je zaměstnávání lidí znevýhodněných na otevřeném trhu práce. Svým zaměstnancům poskytuje sociální firma nejen pracovní uplatnění, které se blíží běžnému zaměstnání, ale také určitou míru podpory (Standardy sociální firmy, 2007, [online]).

„Sociální firma je konkurence schopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu“ (Syravátková, 2010, s. 27). Sociální firma zaměstnává minimálně 25 % zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob. Minimálně 50 % příjmů sociální firmy musí pocházet z vlastních příjmů z prodeje výrobků či služeb.

5.1 ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY OBYVATEL

Mezi znevýhodněné skupiny patří lidé, kteří jsou nějakým způsobem oproti ostatním znevýhodněni. Mají tedy horší postavení ve společnosti než ostatní občané.

Syravátková (2010) zahrnuje mezi znevýhodněné tyto skupiny:

- osoby se zdravotním postižením
- osoby do 20 let věku
- těhotné ženy a ženy po mateřské dovolené
- osoby starší 50 let věku
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců

- osoby potřebující zvláštní pomoc
- osoby společensky nepřizpůsobivé
- osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody
- osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí
- etnické a náboženské menšiny
- homosexuály
- drogově či alkoholově závislé
- osoby bez přístřeší.

5.2 STANDARDY SOCIÁLNÍ FIRMY

Pro rozpoznání sociální firmy od jiných modelů zaměstnávání znevýhodněných osob byly v České republice vytvořeny standardy sociální firmy. Celkem jich je 13 a týkají se různých oblastí fungování sociální firmy. Cílem standardů je jasnější vymezení vztahů sociálních firem k zákazníkům, zaměstnancům, veřejným institucím, k organizacím a agenturám podporujícím rozvoj podnikání, k poskytovatelům služeb v oblasti zaměstnanosti, a k potenciálním donátorům a investorům.

Standard 1 - Poslání sociální firmy

Sociální firma má v písemné formě stanovené poslání, které zveřejňuje. Toto poslání musí korespondovat s definicí sociální firmy dle standardů sociálních firem.

Standard 2 - Podnikání

Sociální firma je konkurence schopný podnikatelský subjekt s oprávněním podnikat a jako takový má zpracovaný podnikatelský plán a soubor vnitřních pravidel týkající se chování zaměstnanců firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci tato pravidla znají a řídí se jimi.

Standard 3 - Financování

Minimálně 50 % příjmů sociální firmy pochází z vlastní produkce, tj. z prodeje zboží nebo služeb. Dalšími zdroji financování, jako jsou dary, dotace či granty z veřejných rozpočtů, je vyrovnáno znevýhodnění firmy, které vyplývá ze zaměstnávání znevýhodněných osob.

Standard 4 - Provoz sociální firmy

Sociální firma má zpracované základní provozní postupy, při kterých zohledňuje specifické potřeby svých zaměstnanců.

Standard 5 - Informovanost a prezentace

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

Standard 6 - Znevýhodnění zaměstnanci

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

Standard 7 - Pracovní smlouvy a mzdy

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

Standard 8 - Etické principy a vnitřní komunikace

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

Standard 9 - Organizační struktura

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

Standard 10 - Adaptace

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

Standard 11 - Udržení

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

Standard 12 - Profesní rozvoj

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

Standard 13 - Spolupráce sociální firmy

Sociální firma spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou (Standardy sociální firmy, 2007, [online]).

6 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Ve výše uvedené teoretické části byla představena sociální ekonomika a její subjekty. Tato část práce je zaměřená prakticky a věnuje se mapování sociálních podniků v Plzeňském kraji a analýze jejich fungování.

Kapitola Metodologie se zabývá vymezením výzkumné strategie, operacionalizací výzkumného šetření, vymezením výzkumného souboru a představením využitých výzkumných metod.

6.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉ STRATEGIE

K dosažení cílů praktické části práce byl použit kvalitativní výzkum. *"Kvalitativní výzkum je empirický výzkum, kde data nejsou v podobě čísel"* (Punch, 2008, s. 12). Kvalitativní výzkum znamená samozřejmě více, než jen výzkum, který nepoužívá numerická data. Podle Punche (2008) se jedná o způsob myšlení a o přístup, který zahrnuje celou skupinu metod a dat.

"Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje podle statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace" (Strauss a Corbinová, 1999, s. 10). Kvalitativní výzkum je možné použít při zkoumání života lidí, příběhu, chování či chodu organizací, což je případ právě této diplomové práce.

Kvalitativní výzkum umožňuje získat detailní informace o zkoumaném jevu a také porozumět podstatě jevů, o kterých toho moc nevíme. Data jsou získávána pomocí rozhovorů, pozorování, analýzou dokumentů, videokazet a dalších médií. Jejich zpracování je možné provést analyticky, čili zkoumáním jednotlivých složek a vlastností jevů. Také je možné data interpretovat, tedy detailně vyložit chápání dané myšlenky. Samozřejmě je možné ve výzkumném šetření kombinovat metody jak kvalitativního tak kvantitativního výzkumu (Strauss a Corbinová, 1999).

6.2 OPERACIONALIZACE VÝZKUMNÝCH CÍLŮ

Hlavním výzkumným cílem, tak jak bylo již zmíněno v kapitole 1, bylo *analyzovat fungování sociálních podniků v Plzeňském kraji*. Pro dosažení hlavního cíle bylo nutné nejprve zmapovat sítě sociálních podniků na území Plzeňského kraje, což je dílčím cílem výzkumného šetření. Druhým dílčím cílem bylo *posouzení fungování podniků inspirované Návrhem sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky podle Tematické sítě pro rozvoj sociální ekonomiky*. Jako třetí dílčí cíl bylo určeno *vytvořit seznam sociálních podniků v Plzeňském kraji splňujících kritéria dle TESSEA a vytvoření kazuistik založených na analýze jejich fungování*. Prostřednictvím těchto dílčích cílů bylo možné naplnit hlavní výzkumný cíl.

6.3 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výzkumný soubor tvořily podniky v Plzeňském kraji, které se samy jako sociální podniky prezentují (internetové stránky) a ty, o kterých se autorka práce dozvěděla pomocí metody sněhové koule.

Metoda sněhové koule je v kvalitativním výzkumu velmi často používána. Jedná se o kombinaci účelového a prostého náhodného výběru. Základem a současně tzv. nultou fází je kontaktování jakési první vlny účastníků výzkumu, přes kterou získáme skupinu kandidátů pro první fázi. Účastníci z první fáze tedy nominují další adepty, kteří se mohou stát účastníky výzkumu. Pokud navržený adepti z první fáze souhlasí s účastí ve výzkumu, stávají se jeho účastníky. Tím začíná druhá fáze, kde od účastníků získáváme data, ale také nominaci kandidátů pro druhou fázi. Tento postup se dokola opakuje až do dosažení saturace (Miovský, 2006).

Sociálními podniky, od kterých se sněhová koule odvíjela, byly vyhledány pomocí internetu. Klíčovými slovy pro vyhledávání bylo sociální podnik Plzeňský kraj. Jednalo se o 7 podniků. Jmenované podniky byly osloveny pomocí emailové korespondence a požádány o spolupráci. V případě souhlasu s nimi byl proveden rozhovor, na jehož konci se autorka opět ptala na další známé sociální podniky.

6.4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH METOD

Pro dosažení cíle bylo v tomto výzkumném šetření použito několik metod. Podrobněji budou popsány v této kapitole.

6.4.1 DOTAZNÍK

Pro účel této práce byl vytvořen dotazník vycházející z Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA, který je dostupný jako příloha ke Studii infrastruktury sociální ekonomiky v ČR na stránkách www.ceske-socialni-podnikani.cz (TESSEA, 2011).

Vzhledem k tomu, že bylo pro analýzu podniků získat velké množství informací, byla využita právě metoda dotazníků. Jejich výhoda spočívá v možnosti oslovit najednou velký počet respondentů. Dotazník je založen na písemných odpovědích na položené otázky a jeho podstata spočívá ve zjišťování dat, informací a postojů respondenta (Pelikán, 1998).

V úvodu dotazníku byl vysvětlený smysl celého šetření. Otázky v dotazníku vycházely z Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA. Otázky byly vytvořeny tak, aby podle nich bylo možné určit, zda podnik splnil všechny indikátory a je jej tedy možno označit za sociální podnik.

Okruhy otázek v dotazníku byly následující:

- obecná definice
- principy sociálních podniků
 - sociální prospěch
 - ekonomický prospěch
 - environmentální a místní prospěch

Před započítáním dotazníkového šetření byl pro ověření srozumitelnosti poslán pilotní dotazník jednomu z respondentů. Zpětná vazba ukázala, že je k dotazníku vhodný slovní komentář, aby byly otázky pro respondenty dobře uchopitelné. Celé šetření tak probíhalo ústně. Otázky zůstaly stejné, ale byly dále slovně dovysvětleny.

Odpovědi z dotazníku byly následně zaznamenány do příslušného záznamového archu, který umožnil přehledné vyhodnocení jednotlivých kritérií. Záznamový arch je strukturovaným nástrojem, ve kterém jsou předem připravená témata, okruhy či otázky, na které se bude výzkumník ptát. Ulehčuje práci tím, že si výzkumník nemusí všechny údaje pamatovat (Miovský, 2006).

6.4.2 ANALÝZA DOKUMENTŮ

Další použitou metodou byla analýza úředních dokumentů. Výhodou analýzy dokumentů je, že informace nejsou zkreslené, jelikož dokumenty existují nezávisle na výzkumné činnosti (Miovský, 2006).

Analýzou dokumentů byly ověřeny informace z dotazníku a získány informace, které se dotazníkovým šetřením a rozhovorem nepodařilo získat.

Jednalo se o analýzu těchto dokumentů:

- zakládací dokumenty organizace
- výroční zpráva organizace
- podnikatelský plán
- závazné vnitřní předpisy (směrnice pro zaměstnance a/nebo členy, struktura managementu, etický kodex apod.)
- internetové stránky podniku

6.4.3 POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR

Sběr informací potřebných pro vytvoření kazuistik probíhal za pomoci moderovaných rozhovorů neboli interview s vedoucími pracovníky vybraných podniků. „Z terminologického hlediska termínem *interview* označujeme takový rozhovor, který je moderovaný a prováděný s určitým cílem a účelem výzkumné studie“ (Miovský, 2006, s. 155). Miovský (2006) používá označení *interview* k odlišení výzkumné metody od běžné lidské komunikace.

Vzhledem k tomu, že bylo nutné získat od všech respondentů stejný okruh informací, byl použit polostrukturovaný rozhovor. Při polostrukturovaném

rozhovoru vytváří tazatel určité schéma, kterého se drží. Tazatel si stanoví okruh otázek, ale jejich pořadí může v průběhu interview měnit a upravovat tak, aby získal co nejlepší výsledek.

Okruhy pro rozhovor této práce korespondovaly s okruhy kazuistik. Rozhovory probíhaly s vedoucími nebo k tomu pověřenými pracovníky podniků, jež splnili indikátory dle TESSEA.

6.4.3.1 KAZUISTIKA

Na základě výsledků z rozhovoru byly vytvořeny kazuistiky jednotlivých podniků, které splnily bodové hodnocení podle Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA.

Hartl a Hartlová (2004) uvádí, že kazuistika nebo-li případová studie patří mezi výzkumné metody a zabývá se popisem jednotlivých případů. Kazuistika se může týkat jedince, skupiny lidí či instituce. Slouží jako srovnání pro podobné případy (Hartl, Hartlová, 2004).

Hendl (2005) uvádí, že je o detailní studium jednoho či několika málo případů. Cílem je posbírat co nejvíce informací a důkladně prozkoumat případ, což může vést k lepšímu porozumění podobných případů.

Cílem kazuistik bylo zanalyzování fungování sociálních podniků. Pozornost byla zaměřena na tyto oblasti:

- Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku
- Okolnosti vzniku sociálního podniku
- Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku
- Financování podniku
- Výhody a nevýhody sociálního podnikání

Další potřebné informace byly do případových studií doplněny pomocí analýzy dokumentů (viz. Kapitola 6.4.2).

6.5 ZPŮSOBY SBĚRU DAT

Respondenti byli v první vlně kontaktováni pomocí emailové korespondence, kde bylo stručně shrnuto, kvůli čemu byli osloveni. Podniky, které na email reagovaly, byly následně kontaktovány telefonicky. V této fázi již probíhala domluva s konkrétním pracovníkem podniku. Autorka šetření se individuálně domlouvala s pracovníky na formě a průběhu šetření. 6 respondentů zvolilo variantu rozhovoru, 2 respondenti si vybrali možnost zúčastnit se výzkumného šetření pomocí dotazníku zasláného emailem.

Podniky, které na prvotní email neodpověděly, kontaktovala autorka práce taktéž telefonicky. Takto byl pro výzkumné šetření získán 1 podnik.

Před samotným šetřením byli vždy respondenti informováni o smyslu výzkumného šetření, jeho struktuře a cíli. Dále byla respondentům slíbena anonymita. Jednotlivým podnikům byla náhodně přiřazena čísla, pod kterými vystupují. V práci jsou uvedeny názvy pouze těch organizací, které byly vyhodnoceny sociálními podniky. To pro případ, aby nebylo jméno organizace nijak poškozeno. Po skončení rozhovoru byli respondenti požádáni o dokumentaci, jež byla vyžadována pro analýzu dokumentu (viz kapitola 6.4.2) a byly dotázáni na další sociální podniky pro metodu sněhové koule (viz kapitola 6.3)

6.6 ZPŮSOBY VYHODNOCOVÁNÍ DAT

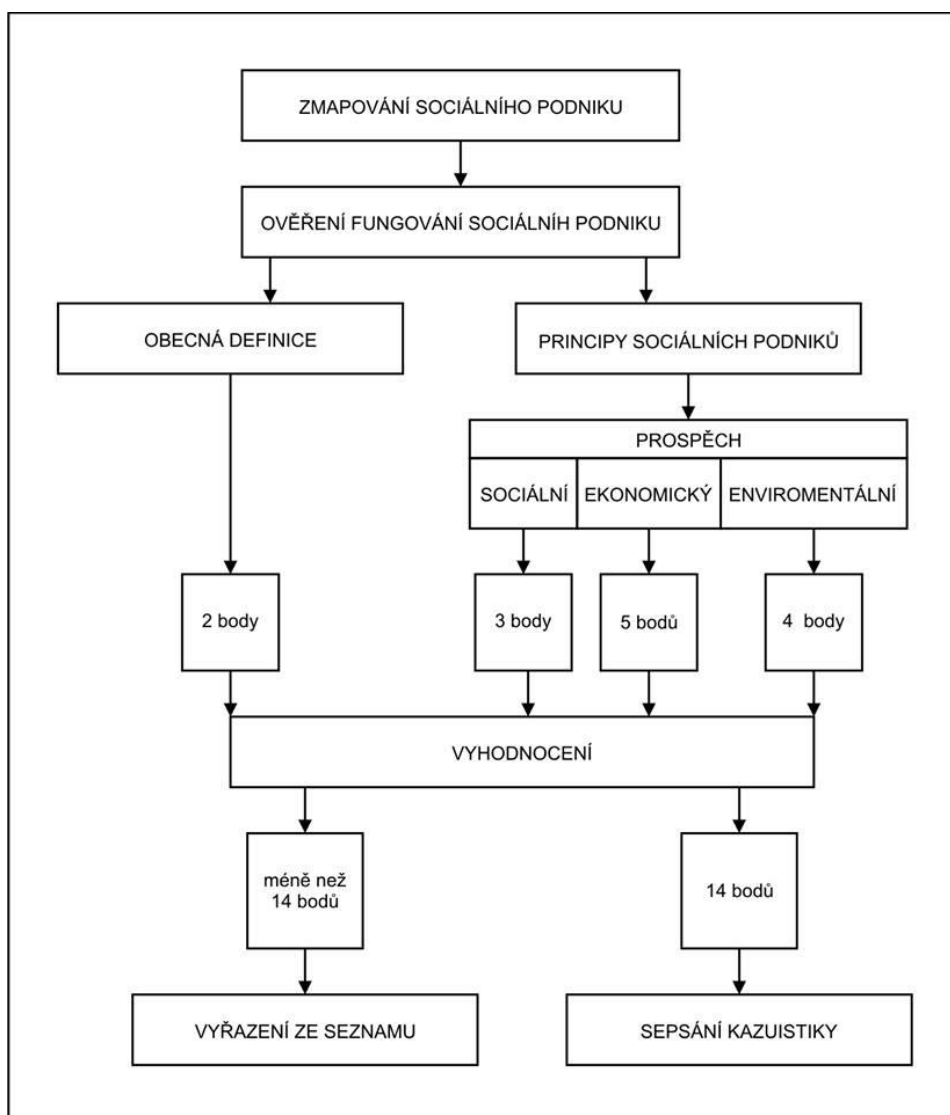
S podniky, které souhlasily s účastí na výzkumném šetření, byly ústně vyplněny dotazníky. Pro vyhodnocení dat z dotazníkového šetření byl vytvořen záznamový arch s indikátory pro každý podnik, kam se zaznamenaly odpovědi respondentů. Pomocí archu bylo možné vyhodnotit splnění jednotlivých kritérií. Každému kritériu bylo přiřazené bodové hodnocení. 1 bod za splnění indikátoru, 0 bodů za nesplnění. Dotazník se zaměřoval na dvě hlavní oblasti a to na obecnou definici, za kterou bylo možné získat dva body, a na oblast principů sociálních podniků. Principy byly dále rozděleny na sociální prospěch, za který bylo bodové hodnocení 3, ekonomický prospěch za 5 bodů a environmentální a místní prospěch za 4 body.

Aby podnik splnil podmínky pro označení za sociální podnik, bylo nutné dosáhnout všech 14 bodů. Podniky, které dosáhly 14 bodů, byly zařazeny do seznamu sociálních podniků v Plzeňském kraji, což bylo dílčím cílem této práce.

K celkovému hodnocení výsledků byl použit program Microsoft Office Excel 2007, kde byla vytvořena souhrnná tabulka výsledků.

Analýzou dokumentů byly ověřeny odpovědi respondentů z dotazníkového šetření a doplněny chybějící informace. Dále byly pomocí poskytnutých informací při rozhovoru a analýzou dokumentů zpracovány kazuistiky jednotlivých podniků.

Tabulka č. 2: Schéma postupu výzkumné práce



Zdroj: vlastní analýza, 2014

7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole jsou shrnuty výsledky výzkumného šetření. Kapitola je rozdělena na tři oblasti podle dílčích cílů.

7.1 ZMAPOVÁNÍ PODNIKŮ

Jak již bylo zmíněno v kapitole 6.2, cílem první části výzkumu bylo vytvoření seznamu podniků, které byly následně osloveny pro účel výzkumného šetření. Byl tedy vytvořen seznam podniků, které sami sebe jako sociální podnik prezentují na webových stránkách. Jednalo se o 7 podniků, ke kterým byly postupně přidávány podniky získané pomocí metody sněhové koule. Touto metodou bylo získáno 5 podniků. Tento seznam vznikl pro potřebu dalšího kroku výzkumného šetření. Kvůli ochraně dobrého jména organizací byla podnikům přislíbena anonymita, proto není tento seznam v práci zveřejněn.

Celkem bylo pro účel výzkumného šetření osloveno 12 podniků. Spolupráci přislíbilo 8 z nich. Jeden podnik spolupráci odmítl, se třemi se nepodařilo domluvit spolupráci přes emailovou korespondenci ani telefonicky.

Šetření bylo nakonec provedeno ve spolupráci se sedmi podniky. V šesti případech proběhlo šetření tváří v tvář, jeden podnik zvolil šetření prostřednictvím emailové korespondence.

7.2 POSOUZENÍ FUNGOVÁNÍ PODNIKŮ PODLE SADY INDIKÁTORŮ

Druhá část výzkumného šetření byla zaměřena na posouzení fungování podniků z první části výzkumu podle Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA. Cílem bylo za pomoci dotazníků zjistit, zda podniky splňují všechna kritéria.

Záměrem autorky bylo využít celou sadu Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA. Během sběru a zpracování dat bylo zjištěno, že požadovanou dokumentaci k ověření indikátorů jednotlivé podniky nemají. Jelikož se jednalo pouze o návrh indikátorů a není žádná legislativní povinnost, která by podnikům ukládala příslušné dokumenty vypracovávat, tak

autorce pro splnění kritéria stačila data získaná během dotazníkového šetření. Pro srovnání jsou v tabulkách vždy uvedeny výsledky podle kritérii autorky a dle kritérii TESSEA. Jednotlivé podniky vystupují v tabulkách s výsledky pod čísly (P1 až P7).

Tabulka č. 3: Souhrnné výsledky

Souhrnné výsledky							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Počet bodů podle autorky	14	12	14	14	14	14	14
Splnil/ nesplnil	Splnil	Nesplnil	Splnil	Splnil	Splnil	Splnil	Splnil
Počet bodů podle TESSEA	13	6	7	9	12	8	12
Splnil/ nesplnil	Nesplnil	Nesplnil	Nesplnil	Nesplnil	Nesplnil	Nesplnil	Nesplnil

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Tabulka č. 3 znázorňuje celkové výsledky bodového hodnocení podle Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky. Podle kritérií hodnocení autorky splnilo obecnou definici a principy sociálních podniků 6 podniků. Podle kritérií TESSEA nesplnil podmínky žádný podnik.

Následující tabulky ukazují podrobně výsledky z jednotlivých oblastí Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů.

Tabulka č. 4: Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech

Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	0	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Tuto definici podle autorky splnily všechny podniky. Požadovaným dokumentem pro splnění definice bylo ověření existence veřejně prospěšného cíle

formulovaného v zakládacích dokumentech. Zakládacími dokumenty byly: společenská smlouva (3 podniky), stanovy (2 podniky), statut (2 podniky). Jeden z podniků neměl veřejně prospěšný cíl formulovaný v zakládacích dokumentech, ale bylo jej možné ověřit pomocí organizačního řádu a výroční zprávy.

U všech sedmi podniků bylo cílem zaměstnávat znevýhodněné osoby. Podle toho je možné tyto podniky označit za integrační. *„Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech“.* (Bednáriková a Francová, 2011, s. 16).

Tabulka č. 5: Veřejně prospěšný cíl naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit

Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	0	1	0	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Indikátorem této definice byla existence veřejně prospěšných aktivit, které bylo nutné ověřit výroční zprávou. Výroční zprávu měly vypracovanou pouze tři organizace. Nicméně podle §21 Zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví jsou povinny vyhotovit výroční zprávu pouze akciové společnosti, které za hodnocené období dosáhly či překročily částku celkových aktiv 40 000 000 Kč nebo jejichž roční úhrn čistého obrátu tvoří více než 80 000 000 Kč nebo pokud činí průměrný přepočtený stav zaměstnanců více než 50. Ostatní obchodní společnosti a družstva mají povinnost vypracovat výroční zprávu, pokud splní alespoň dvě výše zmíněné podmínky ze tří. Proto se autorka rozhodla, že ke splnění bude dostatečné ověření z jiných zdrojů. Těmito zdroji byly zakládací dokumenty podniků.

Ve všech případech byl veřejně prospěšný cíl naplňován prostřednictvím zaměstnávání znevýhodněných osob, což koresponduje s výsledky tabulky č. 4.

Tabulka č. 6: Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí

Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Pro splnění tohoto principu bylo nutné specifikovat cílovou skupinu, na které jsou zaměřeny aktivity podniku a následně ji ověřit podle zakládacích dokumentů a výroční zprávy. Jak bylo zmíněno výše, výroční zprávu vypracovávají pouze tři podniky, nicméně v zakládacích dokumentech byla cílová skupina uvedena ve všech případech. V sedmi případech byla cílová skupina podle nabídky v Sadě indikátorů zdravotně znevýhodněné osoby. V jednom případě se jednalo o osoby pečující o osobu blízkou a další skupinu.

Tabulka č. 7: Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku

Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

V tomto případě bylo nutné doložit, že probíhá pravidelné a systematické informování zaměstnanců a členů o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů a to nad rámec závěrečné zprávy. K ověření sloužily závazné vnitřní předpisy a zápisy ze schůzí. Ve všech podnicích probíhají se zaměstnanci pravidelné porady, kde jsou předávány informace o situaci v podniku. Z těchto porad jsou pořizovány zápisy. Dokumenty, ve kterých byl

doložen způsob průběhu informování, byly: Směrnice o komunikaci, vnitřní směrnice podniku, vnitřní dokumenty, podnikatelský plán, Pravidla.

Tabulka č. 8: Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů

Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Pro splnění principu bylo nutné, aby alespoň 51% případného zisku podniku bylo reinvestováno do rozvoje a/nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů. V zakládacích dokumentech byla stanovena tato procenta: 100%, 80%, 80%, 60%, 55%, 51%, 51%.

Tabulka č. 9: Vykonávání soustavné ekonomické aktivity

Vykonávání soustavné ekonomické aktivity							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

V tomto případě se jednalo o doložení stabilní nabídky zboží a/nebo služeb podnikatelským plánem. Princip splnily všechny podniky. Poskytování služeb se věnují čtyři podniky. U tří podniků spočívá ekonomická aktivita podniku ve výrobě zboží. Kvůli zachování anonymity je oblast ekonomické aktivity popsána až u podniků splňujících bodové hodnocení v tabulce č. 22.

Tabulka č. 10: Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli

Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Princip nezávislosti se zaměřuje na autonomii vedení v oblastech řízení a rozhodování o chodu podniku ve vztahu k externímu zřizovateli či vlastníkovi. Tuto autonomii je nutné podložit organizačním řádem, vnitřní směrnici či jiným vnitřně závazným dokumentem. Dva podniky měly autonomii podloženou zakládacími dokumenty, čtyři měly vypracovanou hierarchii v podniku včetně pravomocí jednotlivých pozic. Pravomoci byly také součástí náplně práce vedoucího pracovníka. Jeden podnik neměl žádného externího zřizovatele.

Tabulka č. 11: Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika

Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	1	1	0	1	0	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

U tohoto principu bylo nutné účetní závěrkou nebo finanční zprávou doložit, kolik procent tvoří příjmy z vlastní ekonomické činnosti podniku z celkových příjmů. Vyžadované minimum 10%. Dva podniky neměly vypracovanou účetní uzávěrku, ale podle předběžných informací hranici 10% překročily. Proto podle autorky tento princip splnily všechny podniky.

Tabulka č. 12: Schopnost zvládat ekonomická rizika

Schopnost zvládat ekonomická rizika							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	1	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Pro splnění tohoto principu bylo nutné, aby podnikatelský plán obsahoval strategii řízení ekonomických rizik firmy, krizový plán pro případy platební neschopnosti, a postup, jakým budou zaměstnanci i další stakeholdeři o případné krizové situaci a jejím řešení informováni. V pěti případech obsahoval podnikatelský plán požadované oblasti. Zbylé dva podniky v dotazníkovém šetření uvedly, že by v případě platební neschopnosti postupovaly podle kroků, na kterých by se usneslo celé vedení podniku, což je postup, na kterém se ústně dohodly. Autorka rozhodla, že tento postup bude považován za dostatečný pro uznání principu za splněný.

Tabulka č. 13: Trend směrem k placené práci

Trend směrem k placené práci							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Princip Trend směrem k placené práci je možné posoudit podle podílu placených zaměstnanců a celkového počtu lidí zajišťujících chod a aktivity podniku. Pro splnění je nutné doložit závěrečnou zprávou větší podíl než 0,1. Tuto podmínku splnil pouze jeden podnik. Ostatní respondenti v dotazníkovém šetření uvedli, že všichni zaměstnanci podniku dostávají za svou práci mzdu a že nevyužívají žádných dobrovolníků. Tento poměr však nikde uvedený nemají.

Vzhledem k těmto informacím lze poměr podnikům vypočítat, jeho hodnota je 1. Proto podle kritérií autorky všechny podniky princip splňují.

Tabulka č. 14: Přednostní uspokojování potřeb místní komunity

Přednostní uspokojování potřeb místní komunity							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	0	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	0	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Ověření tohoto principu spočívá v doložení zohlednění potřeb komunity ve strategických dokumentech a cílech podniku. K ověření slouží tyto dokumenty: strategický plán nebo podnikatelský plán nebo výroční zpráva. Jak je vidět v tabulce, u čtyř podniků byl princip ověřen požadovanou dokumentací dle TESSEA. Tři podniky kritéria podle TESSEA nesplnily, nicméně u dvou z nich bylo možné ověřit princip v základacích listinách.

Tabulka č. 15: Využívání přednostně místních zdrojů

Využívání přednostně místních zdrojů							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	0	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	0	1	1	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Aby bylo toto kritérium považováno za splněné, bylo třeba doložit využívání přednostně místních zdrojů strategickým plánem nebo podnikatelským plánem nebo výroční zprávou. Čtyři podniky byly ověřeny pomocí předepsané dokumentace. Dva ze tří podniků, které nesplnily podle kritérií TESSEA, doložily využívání přednostně místních zdrojů základacími dokumenty.

Tabulka č. 16: Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby

Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	0	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	1	1	0	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Až na jeden podnik splnily podle autorky tento princip všechny podniky. Tři podniky nedoložily žádný vnitřní předpis, který by implementoval zásady environmentálně šetrného úřadování a provozu. Dva z těchto podniků však ve výzkumném šetření popsaly způsob šetrného hospodaření podniku a jako způsob šíření této myšlenky mezi zaměstnance uvedly porady.

Ostatní podniky měly zpracované tyto předpisy: vnitřní směrnice, směrnice o odpadovém hospodářství, pravidla 3E, Pravidla podniku.

Tabulka č. 17: Spolupráce SP s důležitými místními aktéry

Spolupráce SP s důležitými místními aktéry							
Počet bodů:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
podle autorky	1	1	1	1	1	1	1
podle TESSEA	1	0	0	1	0	0	0

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Podle kritérií TESSEA splnily tento princip pouze dva podniky. Bylo nutné mít vypracovaný rozvrh spolupráce a komunikace s důležitými partnery sociálního podniku. Ostatní podniky toto kritérium nesplnily, nicméně z dotazníkového šetření vyplynulo, že podniky mají partnery, se kterými spolupracují. Tyto partnery je možné dohledat ve smlouvách, ve složce s kontakty, emailové korespondenci, telefonním seznamu apod.

VÝSLEDKY ANALÝZY DOKUMENTŮ

Jak již bylo uvedeno v kapitole 6.4.2, sloužila analýza dokumentů k ověření informací získaných od respondentů a ke zjištění chybějících údajů z dotazníkového šetření.

Také sloužila k získávání základních údajů o podnicích. V této části jsou v tabulkách shrnuty základní informace, které byly zjištěny u podniků **splňujících** bodové hodnocení z dotazníkového šetření.

Tabulka č. 18: Právní forma podniků

Právní forma podniků	
o.s.	0
o.p.s.	2
s.r.o.	3
družstvo	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Nejčastější formou sociálních podniků ve výzkumném vzorku byla společnost s ručením omezeným. Jako důvod volby této formy při zakládání podniku uváděli respondenti, že se podle nich jednalo o nejjednodušší a nejdůvěryhodnější formu.

Tabulka č. 19: Rok vzniku

Rok vzniku	
1957	Styl Plzeň, výrobní družstvo
2005	Café restaurant Kačaba
2009	Pracovní sobota s.r.o.
2010	Second Help
2012	Dohromady s.r.o., POPELKY s.r.o.

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Až na výrobní družstvo Styl, které má dlouhodobou tradici, vznikly všechny podniky z výzkumného vzorku po roce 2000. O tomto roce mluví také Bednáriková a Francová (2011). Rok 2000 označují za dobu nástupu tématu sociální ekonomiky tak, jak ji u nás v současné době vnímáme. Je to období vzniku drobných firem, pracovních skupin, sítí či pilotních projektů podpořených z fondů

Evropské unie nebo zahraničních nadací. O sociální ekonomice se začíná mluvit v odborných kruzích i v nestátních neziskových organizacích, pro které sociální ekonomika znamená nový potenciální zdroj financování.

Tabulka č. 20: Počet zaměstnanců

Počet zaměstnanců		
	celkem	se znevýhodněním
Café restaurant Kačaba	37	28
Dohromady s.r.o.	36	31
POPELKY s.r.o.	7	6
Pracovní sobota s.r.o.	14	12
Second Help	28	24
Styl Plzeň, výrobní družstvo	233	140

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Tabulka názorně ukazuje, kolik mají podniky zaměstnanců. Výrobní družstvo Styl Plzeň je největším sociálním podnikem ze zkoumaného vzorku. Ostatní operují s počtem zaměstnanců nižším než 40.

Tabulka č. 21: Cílová skupina

Cílová skupina	
místní společenství obecně	0
zdravotně znevýhodněné osoby	6
sociálně znevýhodněné osoby	0
děti a mládež, zejména ze skupin ohrožených sociálně-patologickými jevy	0
etnické a národnostní menšiny	0
cizinci	0
osoby pečující o osobu blízkou	1
další skupiny	1

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Tabulka ukazuje přehled cílových skupin, které rozlišuje TESSEA v Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky. Zastoupené cílové skupiny v Plzeňském kraji jsou tři, a to zdravotně znevýhodněné osoby v šesti případech,

na osoby pečující o osobu blízkou se zaměřuje jeden sociální podnik a jedenkrát je zastoupená další cílová skupina, kterou jsou ženy na mateřské dovolené. Důvodem může být Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle paragrafu 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který dává podnikům s touto cílovou skupinou určitou finanční výhodu. Jak uvádí Kurková a Francová (2012, s. 14): *Ti, kdo zaměstnávají sociálně znevýhodněné osoby, nemají na žádné dorovnávací příspěvky nárok. Důsledkem toho je, že většina sociálních podniků zaměstnává zdravotně znevýhodněné osoby. Pokud by byli jejich znevýhodnění zaměstnanci z jiných cílových skupin, rozdíl v jejich produktivitě jim nikdo z veřejných zdrojů nedorovná*.

Tabulka č. 22: Hlavní oblast činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním

Hlavní oblast činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním	
Výroba	2
Poskytování služeb	4

Zdroj: vlastní analýza, 2014

Výrobou se v Plzeňském kraji podle výzkumného šetření zabývají dva podniky. Jedná se o Dohromady s.r.o., který vyrábí obaly z polyetylenu, a Výrobní družstvo Styl Plzeň, které se zaměřuje na výrobu kabelů a drátů, těsnění, textilu, kancelářských potřeb, knihařskou výrobu, kartonážní výrobu a kompletační a kooperační práce.

Čtyři zbylé podniky se zaměřují na poskytování rozličných služeb. Jedná se o kavárenskou činnost, úklidové práce, zahradnické služby, prodej ekodrogerie a prodej oblečení z druhé ruky.

7.2.1 CELKOVÉ SHRnutí POSOUZENÍ FUNGOVÁNÍ PODNIKŮ PODLE SADY INDIKÁTORŮ

Cílem posouzení fungování podniků podle Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle TESSEA bylo zjistit, zda podniky splňují všechna kritéria a je tedy možné jim přiřadit statut sociálního podniku.

V průběhu dotazníkového šetření se ukázalo, že není možné ověřit stanovené indikátory podle předepsané dokumentace. Jak bylo zmíněno již na začátku kapitoly 7.2, zkoumané podniky požadovanou dokumentaci neměly. Vzhledem k tomu, že nebylo jejich zákonnou povinností tyto dokumenty vypracovávat a sada použitých indikátorů byla pouhý návrh, bylo v práci rozhodnuto, že ke splnění kritéria postačí data získaná během dotazníkového šetření. Kvůli možnosti srovnání byly uváděny výsledky podle autorky práce i podle TESSEA.

Podle výsledného bodového hodnocení bylo za sociální podniky označeno 6 podniků. Tyto podniky sice neprošly podle kritérií TESSEA, jelikož neměly povinné dokumenty, bylo však možné jednotlivá kritéria ověřit pomocí jiných zdrojů. Z šetření tedy vyplývá, že šest podniků v Plzeňském kraji lze označit za podniky sociální.

Pro praxi z výzkumného šetření vyplývá doporučení, že je nutné legislativní ukotvení podmínek, které musí sociální podniky splňovat. Se splněním těchto podmínek musí ale ruku v ruce přijít podpora ze strany státu, jinak nebudou mít podniky důvod usilovat o statut sociálního podniku. Kurková a Francová (2012) doporučují podporu sociálního podnikání formou rozšíření hlavních oblastí státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím o téma sociálního podnikání. Také prosazují zapracování pojmu integrační sociální podnik do zákona o zaměstnanosti a to jako jednu z forem aktivní politiky zaměstnanosti za účelem tvorby pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané.

7.3 SEZNAM SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ A JEJICH KAZUISTIKY

Ve třetí části výzkumu byl vytvořen seznam sociálních podniků v Plzeňském kraji (příloha č. 2). V tomto seznamu jsou uvedeny podniky, které dosáhly požadovaného bodového hodnocení a splnily tak principy sociálního podniku. Dále byla pomocí rozhovorů provedena analýza fungování těchto podniků a následně vytvořeny jednotlivé kazuistiky. Podniky jsou uvedeny v abecedním pořádku.

CAFÉ RESTAURANT KAČABA

Právní forma: podle provozovatele MOŽNOSTI TU JSOU, o.p.s.

Rok vzniku: 2005

Počet zaměstnanců celkově: 37

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 28

Cílová skupina: zdravotně znevýhodněné osoby

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- Kavárenská činnost

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

Organizace na svých stránkách sice zatím neuvádí, že se jedná o sociální podnik, nicméně tak sama sebe vnímá.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

V roce 2005 přišli s myšlenkou založit Kavárnu a čajovnu Kačaba Šárka Káňová a tehdejší ředitel plzeňské Diakonie Roman Hajšman. Inspirací byla kavárna Vesmírna v Praze, která zaměstnává osoby s mentálním postižením. „Vznikla tak kavárna s pár lidma s mentálním postižením. Zkoušelo se, jak to dělat,“ uvedl vedoucí pracovník podniku. Název Kačaba pochází ze zkratky slov kavárna, čajovna a bar. Nejdříve se jednalo o program pro osoby s mentálním postižením, ale časem se cílová skupina rozšířila na osoby se zdravotním postižením. „Projekt byl realizován v rámci Společného regionálního a operačního programu – grantového schématu Podpora sociální integrace v Plzeňském kraji a financován z Evropského fondu v ČR regionálního rozvoje, Evropského sociálního fondu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V roce 2007 vznikla o.p.s Možnosti tu jsou, aby se mohlo efektivněji pracovat s lidmi s postižením. Hledalo se, jak by se mohla kavárna uživit. Rozjela se pracovní rehabilitace na 2 roky, určené všem lidem s postižením a takzvaná odpolední směna v rámci chráněné pracovní dílny.“

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

Problémy, které začátky podniku provázely, byly stejné, jako při začátcích každé jiné kavárny. K tomu se přidaly věci spojené s prací s lidmi se zdravotním postižením - velká nemocnost, velká fluktuace, snaha zaměstnance neustále někam posouvat a kvůli pracovní rehabilitaci i neustálé zaškolování nových pracovníků. „U zaměstnanců chvíli trvalo, než si zvykli na to, že jde o opravdovou práci, že si jen na práci nehrajeme,“ říká vedoucí pracovník. Také bylo nutné nastavit například jídelní lístek tak, aby ho pracovníci dokázali pochopit a položky na něm připravit. „Samozřejmě, jako všude jinde, bojujeme s financemi. Pracovní rehabilitace je podporována úřadem práce. Pokud by tato podpora skončila, pak bychom se dostali do problémů.“ Jak bylo zmíněno výše, dostala na začátku kavárna dotace, ze kterých bylo možné celé místo zrekonstruovat. Dotace také poskytly čas na to se zapracovat, zvyknout si.

Financování podniku

Co se týká finanční podpory, byla dříve od státních institucí větší. „Příspěvek na mzdy byl větší a existoval i příspěvek na chráněnou dílnu, který dnes nemáme. Peněz je míň a míň. Kdyby v dnešní době byl příspěvek na chráněnou dílnu, byli bysme za vodou.“ Dnes tvoří příjmy kavárny tržby z vlastní činnosti, dále dostává kavárna příspěvky na mzdy a příspěvky na pracovní rehabilitaci od úřadu práce a příspěvek z magistrátu na tranzitní program.

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

„To hezký na tom je, že to není obyčejná hospoda založená na principu byznysu, ale je to o tom, že přijde člověk, my ho něco naučíme a za rok začne pracovat, je samostatný a obstojí na trhu práce.“ Odpolední směna pak přináší pomoc lidem, kteří by jinak práci nenašli, ale v chráněných podmínkách jsou samostatní.

Nevýhodou je nejistá podpora od státu, města. Nejisté je to i se zaměstnanci – vysoká fluktuace, vysoká nemocnost, někdy těžká spolupráce. „Najít kvalitního zaměstnance do odpolední směny je dost těžké.“

DOHROMADY S.R.O.

Právní forma: s.r.o.

Rok vzniku: 2012

Počet zaměstnanců celkově: 32, 4 realizační tým

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 31

Cílová skupina: zdravotně znevýhodněné osoby

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- Ruční výroba obalů z polyetylénu - zpracování pěnových a bublinkových folií, plachet apod.

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

Podnik Dohromady s.r.o. veřejně deklaruje svůj sociální statut, ať už na svých webových stránkách, kde je vysvětleno, proč se jedná o sociální firmu, v žádostech o podporu, v monitorovacích zprávách nebo při přijímání nových pracovníků. „*Při pohovoru všem říkám, že se jedná o sociální firmu a vysvětluju jim, co to znamená,*“ uvádí pracovní kouč. Nejde jen o to zaměstnat lidi s postižením. Dohromady s.r.o. se snaží vytvořit pro ně prostředí, kde se jim bude s jejich potížemi dobře pracovat, a kde budou mít šanci si vydělat peníze.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

Myšlenka na založení sociálního podniku vznikla ve společnosti Pebal s.r.o, která je jedním z hlavních výrobců a dodavatelů obalového materiálu v České republice. Tehdejší pracovnice marketingu měla zkušenosti v sociální sféře, a tak za pomoci občanského sdružení Ledovec sepsala projekt, který byl podán u Evropského sociálního fondu v ČR. Grant dostali, a tak začali fungovat ze začátku bez počítačů, bez dokonalého vybavení. Celý realizační tým tvořili tři lidé - jeden mistr, jeden kouč a ředitelka. Na konci prosince 2012 proběhlo stěhování do nové haly. Náborů zaměstnanců stále pokračují – celkem zaměstnává Dohromady s.r.o. 31 lidí s postižením

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

„*Začátky podniku byly skromné, neměli vybavení, vše se dělalo na koleni. Nejobtížnější ale asi bylo sestavit a stmelit tým. Bez kvalitního týmu nemůže podnik kvalitně fungovat. Bylo nutné vymyslet, jak společně komunikovat, jak všechno vést, jaká budou pravidla. Vymyslet postup, jak zaškolit zaměstnance, jak jim vše vysvětlit, aby se to potom dalo použít na většinu. Do toho všeho musíte vyrábět a vydělávat,*“ říká pracovní kouč. Oříškem bylo také nastavení spolupráce s Pebalem, hlavním dodavatelem práce. „*Čekají něco jiného, je třeba nastavit přesně lhůty, aby se dali splnit. Prostě je třeba si vychovat odběratele a udržet si nastavené hranice, v jakých může sociální firma pracovat – to řešíme dodnes – když je totiž na pracovníky vyvíjen velký tlak, tak se jich polovina sesype,*“ dodává. „*Největším strašákem je ale čas – na všechno potřebujete více času – na vytvoření týmu a jeho stmelení, na práci. Když ten čas uběhne a projekt skončí a vy to nemáte hotovo, tak nemůžete přežít.*“

Co naopak v začátcích podniku pomohlo, byly zkušenosti kouče a mistra, který již sám založil podnik Pracovní sobota s.r.o. Dále to byly zkušenosti již zaběhlých firem – Ledovec o. s., MOŽNOSTI TU JSOU o.p.s. apod. Důležitá je také společná vize, „*to je tahoun – když to vidíte všichni stejně, společně, tak dokážete překonat spoustu věcí.*“

A jakou podporu by dnes firma uvítala? „*Trošku času navíc od dotací a také větší objem práce.*“

Financování podniku

Projekt Dohromady s.r.o. je spolufinancován z dotací z Ministerstva práce a sociálních věcí, Operačního programu pro lidské zdroje, Evropského sociálního fondu v ČR a Evropské unie. Bez toho by prý na trhu neobstály. „*To bychom museli najít nějakého sponzora.*“ Nešlo by to prý, ani kdyby měl podnik dost zakázek. „*Od začátku stavíte tým a neustále se to mění – lidé odcházejí, jsou nemocní, apod. Než člověka vyberete - je to měsíc, než ho zaškolíte - jsou to 3 měsíce a on pak odejde.*“

Je nutné zaměstnance naučit pracovat a navyknout je na osobní konzultace. Naučit je, že tým je důležitý a je nutné v něm vycházet. Také je vychovávat k tomu, aby se oni sami starali, aby dodržovali pravidla – my jim dáme nástroje, ale tu práci už musí udělat oni sami.“

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

„Výhodou je, že můžete dát lidem šanci nebýt závislý jen na státu – pro ně je to existencionální záležitost – každý řekne u pohovoru, že nechce sedět doma a potřebuje peníze.“ Sociální podnikání s sebou také přináší možnost vytvořit personální politiku, „které věříte a měla by být i jinde a není“ a poskytnout zaměstnancům daleko větší podporu. Někteří zaměstnanci Dohromady s.r.o. ušli od nástupu do zaměstnání velký kus cesty, například se dokázali odstěhovat z chráněného bydlení do vlastního. Podpoře zaměstnanců se věnuje pracovní kouč. Řeší s nimi osobní záležitosti, aby nebyli ve stresu a mohli dobře pracovat. „Proberu to s nimi po lidské stránce, řeknu jim, kam se mají obrátit. Pokud chtějí, řešíme to i v týmu – aby věděli, co se komu děje. Pracují ve dvojicích, tak aby věděli, že na něj není druhý naštvaný, ale něco prožívá.“ Mezi výhody patří také to, že můžete následně ovlivnit odběratele, seznámíte je s lidmi s postižením.

„Nevýhodou je to, že musíte dokazovat, že váš výrobek je stejně kvalitní, jako výrobek odjinud. Musíte si odběratele vychovávat.“ Velkou nevýhodou je také čas. „Všechno musím udělat tak, abychom na konci projektu mohli stát na vlastních nohách,“ uvádí pracovní kouč. „Ale největší boj je skloubit sociální stránku s ekonomickou, aby to bylo v rovnováze – aby nešlo jen o to, že zaměstnám lidi s postižením a tím to končí.“

POPELKY S.R.O.

Právní forma: s.r.o.

Rok vzniku: 2012

Počet zaměstnanců celkově: 7 zaměstnanců na dohody o provedení práce

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 6

Cílová skupina:

- zdravotně znevýhodněné osoby
- osoby pečující o osobu blízkou
- ženy na mateřské dovolené

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- Úklidové práce - především úklid interiérů i exteriérů ve firmách, úřadech, domácnostech či společenství vlastníků bytových jednotek.
- Prodej ekodrogerie - přes internetový obchod. V současnosti je nabízeno zboží sedmi značek, jimiž jsou mimo jiné Ecover, 100 % pure, Argiletz, Almacabio a další.
- Půjčování čisticích strojů

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

POPELKY s.r.o. samy sebe na internetových stránkách označují jako sociální firmu a jsou také uvedeny v Adresáři sociálních podniků na stránkách www.ceske-socialni-podnikani.cz.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

Sociální podnik POPELKY s.r.o. vznikl na podzim roku 2012. Podnik založily čtyři společnice, které mají ve firmě stejný podíl. K sociálnímu podnikání je přivedla touha zkusit něco vlastního. Všechny členky měly zkušenost v práci s lidmi s postižením z Občanského sdružení Ty a Já, které nabízí volnočasové aktivity pro osoby se zdravotním postižením. Při práci ve sdružení se utvrdily v tom, že mnozí z členů by byli schopni pracovat, ale bohužel nenašli v Plzni a okolí uplatnění. Také věděly, jak těžké je pro osoby pečující sehnat práci tak, aby se dala skloubit s péčí o postiženého člena rodiny.

Při zakládání podniku vycházeli z dokumentů, které vydala TESSEA a také ze zahraničních zdrojů. Jako právní formu podniku zvolily s.r.o., protože „*Moc na výběr nebylo. Jsme spojeni se sdružením Ty a Já, ale občanské sdružení ziskové být nemůže,*“ uvádí jednatelka společnosti.

Hlavní činností POPELEK s.r.o. jsou úklidové práce a prodej ekodrogerie, nově také půjčování čisticích strojů. Prvním místem, kde POPELKY s.r.o. s úklidem začínaly, byla firma, v níž je zaměstnána jedna ze zakladatelek. Ukázalo se, že úklid je poměrně složitý. Aby byl klient spokojený, je nutné odvést stoprocentní práci. Proto chodí uklízet do kanceláří vždy dvojice – člověk s postižením a jedna „matka“, která na něj dohlédne. Do budoucna by se chtěla firma POPELKY s.r.o. domluvit na úklidu s bytovými družstvy. „*Mýt chodby je poměrně nenáročné a naši zaměstnanci by to zvládli*“ říká jednatelka. „*Do budoucna také přemýšlíme nad obchodem s ekoprostředky, kde by mohl být zaměstnaný i vozičkář.*“

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

„*V začátcích byla nejtěžší složitá administrativa*“ uvedla jednatelka společnosti. „*Ale měli jsme chuť se do toho pustit a to nás drželo.*“

Financování podniku

POPELKY s.r.o. zatím nemají žádné zaměstnance na plný úvazek, všichni pracují na dohodu o provedení práce. Dotací ani grantů zatím nevyužívají, vše si financují sami. „*Byl by to velký závazek a já se zatím POPELKÁM věnuji po své vlastní práci, takže je to hodně náročné. V budoucnu se o nějaké dotace pokusíme. Kdybychom je dostaly a mohla bych být v podniku zaměstnaná, byla by to velká úleva,*“ dodává.

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

Sociální podnikání dává možnost zaměstnávat osoby se znevýhodněním, ale nese sebou také určité nevýhody. Tou je podle jednatelky například pracovní morálka osob s postižením. „*Chtěli by pracovat, ale baví je to hodinu a pak by šli. Nejsou na to zvyklí, rodiče je k tomu nevedli. Úklid není jednoduchý a pro komerční firmu musí být dokonale uklizeno, nikoho nezajímá, že uklízí postižený člověk.*“

PRACOVNÍ SOBOTA S.R.O.

Právní forma: s.r.o.

Rok vzniku: 2009

Počet zaměstnanců celkově: 14

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 12

Cílová skupina: zdravotně znevýhodněné osoby

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- zahradnické práce – celoroční péče o zahrady, jejich výsadba, veškeré sezónní práce, kultivační práce
- údržba zeleně - sezónní práce (sekání trávníků, výhraby, prořezy...) kultivační práce
- úklidové služby - úklid veřejných prostranství, vnitřních prostor

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

Pracovní sobota s.r.o. je další z podniků, který se označuje na svých webových stránkách za sociální firmu a je zapsán v seznamu sociálních podniků na stránkách www.ceske-socialni-podnikani.cz.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

Pracovní sobota s.r.o. vznikla při občanském sdružení Ledovec o.s. V roce 2006 se rozhodl Milan Sobota, jeden ze členů správní rady sdružení, reagovat na potřebu klientů sehnat práci. Začal tedy podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná a poskytovat zahradnické a úklidové služby. K sobě si vzal vytipované klienty Ledovce o.s.. V roce 2009 vznikla Pracovní sobota s.r.o., kterou založili Milan Sobota, Jitka Čechová a občanské sdružení Ledovec.

Od dubna 2010 do března 2012 firma realizovala projekt „Pracovní Sobota – rozjezd a stabilizace trvale udržitelné sociální firmy“, který byl financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

„V začátcích nám hodně pomohla spolupráce s Ledovcem o.s., kde nám vytipovali člověka, který je schopný pracovat. Agentura podporovaného zaměstnávání nám zase dodala pracovního asistenta, čili někoho, kdo lidi s postižením zaučoval,“ uvádí jednatelka společnosti. Naopak nejtěžší na začátku podnikání bylo „sehnat takové zakázky, aby to mohli naši zaměstnanci - lidé se zdravotním postižením dělat a zároveň naučit zaměstnance pracovat tak, aby byl zákazník spokojen.“ Získávání vhodných zakázek je oblast, kterou řeší firma i v současné době.

Velkou pomoc by představovala zakázka s nějakou velkou firmou a více zakázek od města.

Financování podniku

Bez projektu a dotací by prý firma na trhu neobstála. Hlavní pomocí je především Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle paragrafu 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

Výhodu sociálního podnikání je podle jednatelky možné vidět v tom, že „dáte práci lidem se znevýhodněním.“ To s sebou ale přináší i nevýhodu - v souvislosti s postižením jsou kladeny větší nároky na podporu postiženého zaměstnance.

SECOND HELP

Právní forma: podle provozovatele MOŽNOSTI TU JSOU o.p.s

Rok vzniku: 2010

Počet zaměstnanců celkově: 28

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 24

Cílová skupina: zdravotně znevýhodněné osoby

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- prodej kvalitního oblečení z druhé ruky

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

Second Help se označuje za sociální firmu, což veřejně deklaruje na internetových stránkách, ve výroční zprávě, letáčcích i na banneru před obchodem.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

Vznik Second Helpu podnítila snaha vyřešit nezájmem firem zaměstnávat absolventy programu pracovní rehabilitace, který poskytuje Café Restaurant Kačaba. „Také jsme hledali způsob, jakým pomoci Kačabě s financováním, a tak jsme si řekli, že by to chtělo dělat něco výdělečného. Bratranec měl kdysi second hand, tak jsme to zkusili. Řekli jsme si, že by to šlo použít i v práci s lidmi s postižením“, uvedl vedoucí pracovník a zároveň jeden ze zakladatelů podniku. Second Help uspěl u Evropského sociálního fondu v ČR. „Napsali jsme projekt, ale byli jsme rozhodnutí zkusit to, i kdyby projekt nevyšel“. Finance z projektu umožnily pronajmutí prostor a jejich následnou rekonstrukci. Součástí prostor byl i sklad, takže bylo možné začít dovážet zboží, třídít ho, prát apod. „Najali jsme zaměstnance se ZTP, proškolili je a učili je, jak by to potom v obchodě mělo vypadat. Po rekonstrukci jsme prodejnu vybavili zařízením a zbožím a měli jsme týden na to si zkusit, jak budeme prodávat, jak se chovat k zákazníkům a vůbec celé si to nacvičit“.

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

Nejobtížnější bylo v začátcích sehnat dodavatele kvalitního zboží. „Před pronájmem prostor jsme jezdili po republice a sháněli vhodného dodavatele“. Nakonec jej našli v České republice a Anglii. Největší podporou pro fungování podniku byl kvalitní tým lidí.

Co se týká podpory, určitě by pomohla vstřícnost města ohledně pronájmu prostorů. Jinak se snaží podnik obstát bez podpory v podobě grantů z projektů. „S každou podporou přichází závazky, takže se snažíme dělat to bez nich,“ doplňuje vedoucí Second Helpu.

Financování podniku

„Čerpáme dotace na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (par. 78 zák. o zaměstnanosti), bez toho bychom asi měli zaměstnanců méně, ale i tak by se to dalo“.

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

Výhodu sociálního podnikání představuje podle vedoucího pracovníka možnost dát práci lidem s postižením. Z toho vyplývá i nevýhoda - práce se zaměstnanci s postižením je těžší než se zaměstnanci bez něj.

STYL PLZEŇ, VÝROBNÍ DRUŽSTVO

Právní forma: Družstvo

Rok vzniku: 1957

Počet zaměstnanců celkově: 233

Počet zaměstnanců se znevýhodněním: 140

Cílová skupina: zdravotně znevýhodněné osoby

Hlavní oblasti činnosti v souvislosti se sociálním podnikáním:

- Vývoj, výroba, kompletace a prodej kabelů, drátů a těsnění
- Kompletace - knihařská výroba, výroba kancelářských potřeb a svařovaných PVC obalů, kartonážní výroba, kompletační a kooperační práce
- Šití dámské, pánské a sportovní konfekce a jiných textilních výrobků

Vlastní postoj organizace ke statutu sociálního podniku

Podnik se sám za sociální považuje, navazuje tak na dlouholetou tradici zaměstnávání osob s postižením.

Okolnosti vzniku sociálního podniku

STYL PLZEŇ, výrobní družstvo bylo založeno již v 1957. Sociální podnikání vychází z tradice výrobních družstev (dříve družstva invalidů), které zaměstnávali zdravotně postižené. Družstvo je členem SČMVD, Asociace zaměstnavatelů ZP občanů.

Problematické a podpůrné faktory fungování sociálního podniku

„Pro družstvo bylo obtížné překonat dobu po roce 1989, kdy se vše transformovalo a uspět na trhu i přes to, že udrželo zaměstnanost zdravotně postižených občanů,“ uvádí zástupkyně podniku. Hodně pomohlo získání zahraničních partnerů, které dokázalo družstvo kvalitou své práce je přesvědčit o tom, že je i přes zaměstnávání zdravotně postižených je schopno konkurovat na trhu ostatním podnikům.

Větší podporu by družstvo potřebovalo ze strany státu – v aktivní politice zaměstnanosti. „Dotace se rok od roku snižují, bohužel nás to nutí do kroků, kdy se pomaleji tvoří nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, některé jsme museli zrušit úplně“.

Financování podniku

Momentálně čerpá družstvo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti. „Při trendu snižování dotací jsme museli přijmout taková opatření, abychom obstáli na trhu i při menších příjmech ze strany státu. Bez dotací a podpory od státu bychom museli výrazně změnit koncepci a ráz podniku. Pravděpodobně bychom již nemohly dosahovat našich stanovených cílů,“ říká pracovnice.

Výhody a nevýhody sociálního podnikání

Výhodou sociálního podnikání je podle zástupkyně podniku možnost přispět ke zkvalitnění života zdravotně postižených občanů tím, že jim umožníte být zaměstnaný. Je to možnost jak získat loajální a spokojené zaměstnance. Také s sebou přináší možnost nabídnout ostatním podnikům čerpání náhradního plnění za odběr výrobků a služeb. Nevýhodou je závislost na dotacích a rozhodnutích politiků.

7.3.1 CELKOVÉ SHRNUÍ KAZUISTIK

Kazuistiky byly vytvořeny na základě analýzy fungování podniků, které byly označeny v předchozí části výzkumu za sociální. Všechny podniky, s nimiž byl proveden rozhovor, se sami za sociální považují, i když ne všechny se takto označují na svých internetových stránkách.

Co se týče okolností vzniku sociálního podniku, podnět k založení vzešel většinou z organizace poskytující služby pro osoby se zdravotním postižením.

Všechny podniky spojuje zaměstnávání osob se znevýhodněním, konkrétně osob se zdravotním postižením. Z toho důvodu, uváděli respondenti podobné odpovědi například v oblasti financování, kde až na jeden podnik všichni čerpají Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle paragrafu 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Bez této finanční podpory ze strany státu by některé zkoumané podniky podle svých slov „nepřežily“. Pouze dva podniky mají za to, že by na trhu obstály, ale musely by provést změny.

Další společnou odpovědí byla výhoda sociálního podnikání, jako možnosti zaměstnávání osob, které by jinak práci jen těžko hledaly. S tím souvisely také zmíněné nevýhody. Práce s lidmi s postižením klade, co se podpory týče, větší nároky na zaměstnavatele.

Společným jmenovatelem v oblasti podpory pro sociální podnik, byla podpora ze strany města, ať už v podobě zakázek či vstřícnosti v oblasti pronájmu prostor.

8 SHRNU TÍ A DOPORU ČENÍ PRO PRA XI

V ýzkumné šetření bylo rozděleno na tři části podle dílčích cílů. Pod každou částí bylo pro přehlednost uvedeno shrnutí. V této části bude provedeno celkové shrnutí a také doporučení pro praxi.

V ýzkumným šetřením bylo zjištěno, že se v Plzeňském kraji nachází pouze sociální podniky, jejichž veřejně prospěšným cílem je zaměstnávat osoby se znevýhodněním. Tyto podniky je tedy možné označit za integrační sociální podniky. Jiné podniky nebyly pomocí metody sněhové koule zjištěny.

V Plzeňském kraji se nenachází mnoho podniků, které by zaměstnávaly jiné znevýhodněné skupiny než se zdravotním postižením. Ze sedmi zkoumaných podniků se zaměřoval na jinou cílovou skupinu pouze jeden podnik, který však současně zaměstnával i osoby s postižením. Podle Rychtáře (2012) se sociální podniky až z 90% zaměřují právě na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Na tuto oblast by se měla zaměřit oblast dalších výzkumů i oblast legislativy. Zatím je sociálním podnikům kompenzováno znevýhodnění pouze u zaměstnanců se zdravotním postižením a to v podobě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle paragrafu 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. To je možné označit za důvod, proč se v Plzeňském kraji zaměřuje na jinak znevýhodněné osoby tak málo podniků. Řešením situace by mohlo být, jak bylo zmíněno výše, zařazení pojmu integrační sociální podnik do zákona o zaměstnanosti jako možnosti zaměstnávání osob dlouhodobě nezaměstnaných, ne jen zdravotně postižených. Je ale třeba se zamyslet nad tím, jak podpořit sociální podnikání obecně.

Šetření také ukázalo, že je nutné legislativně uchopit pojem sociální podnik a vytvořit pro něj závazná pravidla. Panuje jakási představa o tom, co je sociální podnik a co všechno by měl přibližně splňovat, ale přesná kritéria stanovená nejsou. V práci byl použit Návrh sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky dle podle Tematické sítě pro rozvoj sociální ekonomiky, který, jak název napovídá, byl pouhým návrhem a jednotlivé podniky s ním nebyly seznámeny a neměly legislativní povinnost se podle něj řídit. To byl také důvod, proč bylo v práci rozhodnuto ověřovat jednotlivé indikátory i jiným způsobem, než jen podle

předepsaných dokumentů. Výstupem pro praxi je také to, že by splnění závazných pravidel mělo být provázáno s podporou ze strany státu, jinak nebude motivace zakládat sociální podniky a udržovat jejich chod.

Z výzkumného šetření dále vyplynulo, že by byla vhodná větší podpora sociálního podnikání také na lokální úrovni, například v podobě přednostního zadávání zakázek od města či kraje pro místní sociální podniky.

9 ZÁVĚR

Předložená diplomová práce se věnovala sociálnímu podnikání v Plzeňském kraji. Teoretická část se zaměřovala na důležité oblasti a pojmy spojené se sociálním podnikáním. Jednalo se o představení sociální ekonomiky, popis její historie a současného stavu v České republice. Dále byla pozornost zaměřena na samotnou oblast sociálního podnikání a vymezení pojmů sociální podnik a sociální firma.

Cílem práce byla analýza fungování sociálních podniků v Plzeňském kraji. Údaje potřebné k naplnění cíle byly získány pomocí dotazníkového šetření s pracovníky jednotlivých podniků, rozhovory a analýzou dokumentů.

Výsledky práce ukázaly, že je nutné věnovat oblasti sociálního podnikání další pozornost a zaměřit se na možné legislativní ukotvení tohoto pojmu. Z výzkumného šetření také vyplynula potřeba podpory sociálního podnikání jak na úrovni státu, tak na úrovni lokální.

Výstupem této práce, který může být použit pro praxi, je seznam sociálních podniků v Plzeňském kraji (příloha č. 2). Dále jsou to kazuistiky jednotlivých sociálních podniků, které mohou být zdrojem inspirace a cenných zkušeností pro začínající sociální podnikatele. Zjištění z výzkumného šetření budou poskytnuta pracovníkům z jednotlivých podniků, které se na šetření podílely. Výsledky mohou soužit jako podklad pro sebereflexi podniků.

10 RESUMÉ

Tato diplomová práce se zaměřuje na sociální podnikání v Plzeňském kraji. Teoretická část práce se věnuje pojmům jako sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik a sociální firma.

Hlavním cílem práce je analýza fungování sociálních podniků. Tohoto cíle bylo dosaženo pomocí naplnění tří dílčích cílů. Jednalo se o zmapování sítě sociálních podniků na území Plzeňského kraje, posouzení fungování podniků podle TESSEA a vytvoření seznamu sociálních podniků v Plzeňském kraji splňujících kritéria společně s vypracováním jejich případových studií založených na analýze jejich fungování. Ve výzkumném šetření byla použita metoda dotazníku, polostrukturovaného rozhovoru a analýzy dokumentů.

Klíčová slova

sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, sociální firma

CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

This dissertation is focused on social business in Pilsen region. The theoretical part is dedicated to the concept of social economy, social business, social enterprises and social firm.

The main purpose of this thesis is to analyze function of social business. This purpose was achieved by three particular goals. It was searching of social businesses network in Pilsen region, evaluating function of businesses according to TESSEA and creating a list of social businesses in Pilsen region, which accomplish the norms, together with their case studies based on analyze of their function. This research survey used questionnaire survey, interviews and analysis of documents.

Keywords

social economy, social business, social enterprice, social firm

11 SEZNAM LITERATURY

1. BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR - plná verze*. 1. vyd. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.
2. BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. *Příklady dobré praxe aneb sociální podnikání v České republice a zahraničí*. Praha: P3 – People, Planet, Profit, 2012.
3. ČR. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [on-line]. 13. 5. 2004, [cit. 2014-04-02]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#local-content>.
4. ČR. *Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví* [on-line]. 12. 12. 1991, [cit. 2014-04-02]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39611&fulltext=&nr=563~2F1991&part=&name=&rpp=15#local-content>.
5. *Defining Social Enterprise* [online]. 1997-2014 [cit. 2014-04-03]. Dostupné z:
<http://www.nesst.org/social-enterprise/>
6. DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA a kol. *Sociální ekonomika*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1.
7. DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika - vybrané otázky* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, aktualizováno 7. 1. 2013 [cit. 2013-01-07]. ISBN 978-80-7416-052-3. Dostupné z:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_305.pdf.
8. FRANCOVÁ, Petra. *Sociální ekonomika a podnikání: Výroční konference IOP Ostrava 19. 9. 2012* [online]. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012, aktualizováno 20. 1. 2013 [cit. 2013-01-20]. Dostupné z:
http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/d6050126-7e6f-4768-b2cf-85b2480c774a/2-Francova-socialni-ekonomika_d6050126-7e6f-4768-b2cf-85b2480c774a.ppt.
9. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-303-X.
10. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
11. HUNČOVÁ, Magdalena. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. ISBN 978-80-7044-946-2.
12. KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ. *Manuál: Jak založit sociální podnik*. Praha: P3 – People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-80-260-4042-2.
13. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
14. PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-569-8.

15. *Poslání Nové ekonomiky* [online]. 2009 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: http://www.nova-ekonomika.cz/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=6&Itemid=2&lang=cs.
16. PUNCH, Keith. *Úspěšná návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-468-7.
17. RYCHTÁŘ, K. *Projekt TESSEA. Analýza možností vzdělávání a podpory ke vzniku a rozvoji sociálních podniků v ČR*. Praha: Nová ekonomika, 2010.
18. SKOVAJSA, M. a kol. *Občanský sektor*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0.
19. *Standardy sociální firmy* [online]. Praha: Focus, 2007, aktualizováno 10. května 2012 [cit. 2013-03-02]. Dostupné z: <http://www.socialnifirmy.cz/images/Standardy%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20firmy.pdf>.
20. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR* [online]. 2011 [cit. 2014-04-02]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/ke-stazeni/569-studie-infrastruktury-socialni-ekonomiky-v-cr>
21. SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava. *Sociální podnikání*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. ISBN 978-80-7372-683-6.

12 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Seznam sociálních podniků v Plzeňském kraji

13 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia Sociální politika a sociální práce na ZČU v Plzni. V rámci své diplomové práce na téma „Sociální podnikání v Plzeňském kraji“ provádím dotazníkové šetření, potřebné pro zpracování praktické části práce.

Tento dotazník se zaměřuje na principy sociálního podniku. Otázky vychází z Návrhu sady rozpoznávacích indikátorů pro sociální podniky vydaných Tematickou sítí pro rozvoj sociální ekonomiky (TESSEA). V dotazníku je vždy uveden princip sociálního podniku a pod ním jsou otázky. Každou odpověď je nutné ověřit podle potřebné dokumentace, proto obsahuje dotazník otázky zaměřující se na dokument, ve kterém je daná oblast zpracována.

Předem Vám děkuji za ochotu a Váš věnovaný čas!

Martina Hrdinová

1. Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech

a) Jak zní formulace vašeho veřejně prospěšného cíle

b) V jakém dokumentu je formulován? (stačí název dokumentu)

2. Veřejně prospěšný cíl naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit

*a) Prostřednictvím jakých aktivit naplňujete veřejně prospěšný cíl?
(Prosím zvýrazněte vaši odpověď)*

- *zaměstnávání znevýhodněných osob*
- *produkce zboží a služeb, které jsou určeny specifické skupině lidí a/nebo místní společnosti*
- *činnost pozitivně ovlivňující udržitelný život lidí v prostředí/krajině*
- *jiná:*

b) V jakém dokumentu jsou tyto aktivity uvedeny?

3. Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí

a) Na jakou cílovou skupinu jsou zaměřeny vaše aktivity? (Prosím zvýrazněte vaši odpověď)

- *místní společenství obecně*
- *zdravotně znevýhodněné osoby*
- *sociálně znevýhodněné osoby*
- *děti a mládež, zejména ze skupin ohrožených sociálně-patologickými jevy*
- *etnické a národnostní menšiny*
- *cizinci*
- *osoby pečující o osobu blízkou*
- *další skupiny*

b) Kde je cílová skupina uvedena a jaké je její přesné znění? (př. v zakládacích listinách a výroční zprávě)

4. Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku

a) Jakým způsobem jsou zaměstnanci a členové informováni o chodu SP, výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů nad rámec závěrečné zprávy?

b) Kde je popsán způsob informování? (stačí název dokumentu)

5. Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů

a) Kolik procent z případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů?

b) Kde jsou reinvestovaná procenta uvedena?

6. Vykonávání soustavné ekonomické aktivity

Za soustavnou ekonomickou aktivitu je považována stabilní nabídka zboží a/nebo služeb v době minimálně jednoho roku.

a) ***Můžete specifikovat vaši nabídku zboží a/nebo služeb?***

b) ***Kde je nabídka uvedená?*** (př. podnikatelský plán, účetní závěrka - stačí název dokumentu)

7. Nezávislost (autonomie) v rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích

a) ***Je váš podnik závislý v rozhodování a řízení o chodu SP na externím zřizovateli či vlastníkovi?***

b) ***Kde je to popsáno?***

8. Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika

a) ***Kolik procent tvoří příjmy z vlastní ekonomické činnosti na celkových příjmech?***

b) ***Kde jsou příjmy uvedeny?*** (stačí název dokumentu)

9. Schopnost zvládat ekonomická rizika

a) ***Máte vypracovaný podnikatelský plán, který obsahuje strategii řízení ekonomických rizik firmy, krizový plán pro případy platební neschopnosti, a postup, jakým budou zaměstnanci i další stakeholdeři o případné krizové situaci a jejím řešení informováni?***

10. Trend směrem k placené práci

a) ***Jaký je podíl placených zaměstnanců ku celkovému počtu lidí zajišťujících chod a aktivity SP?***

b) ***Kde je podíl uveden?***

11. Přednostní uspokojování potřeb místní komunity

a) *Zohledňujete potřeby komunity ve strategických dokumentech a cílech SP?*

b) *Jakým způsobem?*

c) *Kde je zohlednění uvedeno?* (stačí název dokumentu)

12. Využívání přednostně místních zdrojů

a) *Využíváte přednostně místní zdroje? Orientujete se na lokální nabídku zdrojů?*

b) *Kde je to uvedeno?*

13. Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby

a) *Existuje ve vašem podniku závazný vnitřní předpis, který implementuje zásady environmentálně šetrného úřadování a provozu?*

b) *Kde jsou zásady uvedeny?* (závazný etický kodex, vnitřní směrnice atd. - stačí název dokumentu)

14. Spolupráce SP s důležitými místními aktéry

a) *Existuje rozvrh spolupráce a komunikace s důležitými partnery SP?*

b) *Kde je rozvrh spolupráce uveden?* (příslušné interní dokumenty - strategické plány, vnitřní směrnice apod. - stačí název dokumentu)

Příloha č. 2: Seznam sociálních podniků v Plzeňském kraji

1. CAFÉ RESTAURANT KAČABA
2. DOHROMADY S.R.O.
3. POPELKY S.R.O.
4. PRACOVNÍ SOBOTA S.R.O.
5. SECOND HELP
6. STYL PLZEŇ, VÝROBNÍ DRUŽSTVO