

Sociální podnikání

Bc. Hana Haisová

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana Haisová, DiS.**
Osobní číslo: **H120026**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Sociální podnikání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociálního podnikání, sociálně znevýhodněných osob a neziskového sektoru.
Analýza výzkumu naplňování principů sociálního podnikání a rizik spojených se sociálním podnikáním.
Kvantitativní výzkum prováděný pomocí dotazníkového šetření.
Interpretace a vyhodnocení výsledků.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ.** Studie infrastruktury sociální ekonomiky ČR: plná verze. Vyd. 1. Praha: Nová ekonomika, 2011, 63 s. ISBN 978-802-6009-344.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ.** Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA.** Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 131 s. Management (Grada). ISBN 978-80-7357-269-3.
- CHRÁSKA, Miroslav.** Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ.** Manuál: jak založit sociální podnik. Vyd. 1. Praha: P3 – People, Planet, Profit, 2012, 41 s. Management (Grada). ISBN 978-80-260-4042.
- YUNUS, Muhammad a Karl WEBER.** Building social business: the new kind of capitalism that serves humanity's most pressing needs. New York: Public Affairs, 2010, xxv, 226 p. ISBN 978-158-6488-246.

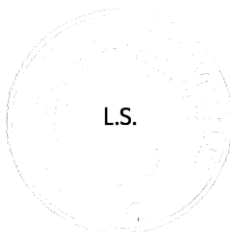
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jana Kitliňská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **15. ledna 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2014**

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

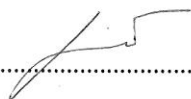
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně1.3.2014.....



.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Plati, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato práce je zaměřena na zmapování sociálního podnikání. Pomocí třech okruhů jsme vytvořili průřez sociálního podnikání. Na základě okruhu jsme stanovili výzkumné cíle z oblasti naplňování principů, výběru cílové skupiny a rizik. Ve vztahu ke studovanému oboru jsme zařadili i dílčí cíl oborové zaměření zakladatelů podniku. Výzkum byl kvantitativně orientován a proveden pomocí dotazníkového šetření v sociálních podnicích uveřejněných na stránkách sociálního podnikání.

Záměrem této práce je otevřít nový obzor sociálním pedagogům a příbuzným oborům při uplatnění získaných znalostí a motivace Univerzity Tomáše Bati k zavedení tohoto předmětu do osnov sociálního pedagoga.

Klíčová slova: sociální podnikání, sociální podnik, principy sociálního podnikání, znevýhodněné skupiny osob, sociální pedagog, rizika sociálního podnikání

ABSTRACT

This thesis is concentrated on the topic of social business enterprises. We created a framework for social businesses with the help of three basic spheres of that activity. Then we established research goals in the areas of fulfilling particular principles, the choice of the target social groups as well as business risks according to the basic three spheres. We also included specific goals and professional backgrounds of some social business founders in the relationship to this socially beneficial activity. The research was orientated in terms of quantity, and it was conducted on the basis of questionnaire in the social businesses published on the web sites of that specific social businesses.

Hopefully, the result of this work should broaden social pedagogy workers' mind as well as enrich people in related professions, and last but not least to inspire Tomas Bata University to introduce social business enterprise as a subject into its curriculum for social pedagogy workers.

Keywords: social business enterprise, principles of social enterprise, groups of handicapped people, social pedagogy workers, risks in social enterprise

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce paní Mgr. Janě Kitliňské, Ph.D. za vedení práce, panu profesorovi PhDr. Miroslavu Chráskovi, CSc. za rady při provádění kvantitativního výzkumu, panu Mgr. Miroslavu Mlčochovi za jazykovou korekturu diplomové práce a své rodině za trpělivost a podporu při psaní této práce. Stejně díky patří také kolegyni paní Bc. Dáši Klučkové, která mě k tomuto tématu přivedla a naší studijní skupině za vzájemnou podporu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto

Osobnost zakladatele tvoří osobnost společnosti (Simon Sinek).

Všichni v sobě máme víc, než si myslíme. Využijme to k něčemu pozitivnímu (Chris Guillebeau.)

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ	14
1.1 HISTORIE.....	16
1.1.1 Vývoj sociálního podnikání ve světě	16
1.1.2 Historie sociálního podnikání v ČR	17
1.2 VZTAH SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ K OBORU SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA.....	18
1.3 PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	20
1.3.1 Principy sociálního podnikání dle EMES	21
1.3.2 Principy sociálního podnikání dle Grameen Bank.....	21
1.3.3 Principy sociálního podnikání dle TESSEA v ČR.....	22
2 SUBJEKTY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	24
2.1 VYMEZENÍ OKRUHU ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB.....	24
2.1.1 Vymezení okruhu znevýhodněných osob v odborné literatuře.....	24
2.1.2 Okruh znevýhodněných osob dle podpory EU	24
2.1.3 Definování okruhu znevýhodněných osob dle legislativy ČR.....	25
2.2 PODPORA ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB ZE STRANY STÁTU.....	25
2.3 PODPORA ZNEVÝHODNĚNÝCH OSOB V RÁMCI EU	27
3 RIZIKA SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	29
3.1 ANALÝZY PESTLE	30
3.2 WINTERLINGOVA KRIZOVÁ MATICE	31
3.3 PŘÍKLADY RIZIK Z PRAXE	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	36
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE A HYPOTÉZY	36
4.1.1 Výzkumné otázky z hlediska naplňování principů a míry zastoupení oborů zakladatelů	36
4.1.2 Výzkumné otázky z pohledu znevýhodněné skupiny	37
4.1.3 Výzkumné otázky z pohledu rizik.....	38
4.2 POJETÍ VÝZKUMU	38
4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK	38
4.4 TECHNIKA VÝZKUMU	39
4.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	40
4.5.1 Výzkumné otázky z hlediska naplňování principů sociálního podnikání a míry zastoupení oborů zakladatelů.....	40
4.5.2 Výzkumné otázky z pohledu znevýhodněné skupiny	41
4.5.3 Výzkumné otázky z pohledu rizik.....	42
5 ANALÝZA DAT	44
6 SHRUTÍ	56
7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	57
8 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	60
ZÁVĚR	63

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	68
SEZNAM OBRÁZKŮ	69
SEZNAM GRAFŮ	70
SEZNAM TABULEK.....	71
SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Zlepšení zdravotního stavu obyvatelstva, zkvalitnění životních podmínek a technický pokrok s sebou nepřináší pouze pozitivní posun, ale rovněž působí jako negativní faktor v oblasti zaměstnanosti. Zatím co se donedávna týkala nezaměstnanost převážně kohorty padesát plus a nekvalifikované populace, dnes se objevují mezi nezaměstnanými další skupiny obtížně zaměstnatelných lidí. Jednou z těchto skupin jsou například mladí vzdělaní lidé bez praxe a zkušeností, ženy s dětmi a další. Trh v České republice není výjimkou. Při nezaměstnanosti 7% je obtížný boj o pracovní místa pro „flexibilní, kreativní, cílevědomé a dynamické“ osobnosti, ale co lidé, kteří jsou nějakým způsobem zdravotně nebo společensky hendikepováni? (Zaměstnanost, nezaměstnanost, 2013).

“So why waste time looking for a job working for someone else? Instead be an employer rather than an employee“ (Yunus, 2010, s 4-5).

Tato věta rovněž inspirovala i zakladatele sociálních podniků. V době expanze sociální ekonomiky je právě sociální podnikání jedním z efektivních nástrojů v boji proti nezaměstnanosti. Sociální podniky dávají příležitost znevýhodněným skupinám, jako jsou například ženy pečující o děti, osoby starší 50 let, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby bez přístřeší, po výkonu trestu, menšiny, se sociálními či zdravotními problémy apod.

Sociální podnikání rovněž vytváří prostor pro využití znalostí, dovedností a potenciálu sociálních pedagogů. Sociální pedagogika je věda, která pracuje především se širokým okruhem problémů spjatých s výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny mládeže a dospělých (Průcha et al., 2003). Díky svým širokým kompetencím v oblasti diagnostiky, komunikace, znalostem v oboru psychologie, sociologie, práva, politiky, medicíny, multikulturní výchovy (Bakošová, 2011) a dalším, je sociální pedagog uplatnitelný nejen v humanitních oborech, ale právě i v sociálním podnikání. Dále viz kapitolu 1.2. vztah sociálního podnikání k oboru sociální pedagogiky.

Cílem této práce je uchopit prakticky sociální podnikání a zjistit pomocí výzkumu **do jaké míry naplňují sociální podniky principy sociálního podnikání dle TESSEA, kterým znevýhodněným osobám se tyto podniky věnují a jaká rizika jsou spjata s tímto podnikáním. Vzhledem ke studovanému oboru nás bude také zajímat zastou-**

pení absolventů oborů, zabývajících se vzděláváním, rozvojem a pomocí lidem, mezi zakladateli sociálních podniků.

Sklobením těchto třech základních cílů poskytneme náhled a inspiraci studentům sociální pedagogiky a dalším oborů pro uplatnění znalostí a dovedností. Cíle jsou stanoveny tak, aby čtenář získal přehled o tom, co by měl podnik splňovat, s jakými cílovými skupinami může pracovat a jaká rizika ho mohou ohrozit.

V teoretické části ukotvíme základní pojmy sociálního podnikání. Nahlédneme do historie jak v ČR, tak v zahraničí. Seznámíme se se základními principy sociálního podnikání v rámci rozvojových zemí (Grameen Bank), rozvinutých zemích (EMES) a v České republice a budeme definovat vztah sociálního podnikání k sociální pedagogice. V druhé kapitole se zaměříme na rizika spojená se sociálním podnikáním a pomocí PESTLE analýzy budeme definovat rizika, která mohou podnik ohrozit a ukážeme si, jak můžeme znázornit dopad jednotlivých rizik ve Winterlingově krizové matici. V této kapitole také uvedeme příklad působení rizik v praxi.

V závěru teoretické části se budeme věnovat osobám, které jsou objektem sociálního podnikání a jejich podpoře ze strany státu a EU.

V praktické části budeme analyzovat výzkum, který provedeme formou dotazníkového šetření u cílové skupiny. Předmětem výzkumu jsou zde sociální podniky, které splňují podmínky sociálního podniku a oficiálně se k tomuto hlásí. Jelikož neexistuje oficiální nomenklatura sociálních podniků, použijeme pro účely našeho výzkumu podniky zveřejněné na stránkách českého sociálního podnikání. Sociální podniky budeme zkoumat z pohledu naplňování sociálních principů stanovené skupinou TESSEA, z hlediska zaměstnávání znevýhodněných osob a rizik, která prakticky ohrožují tyto podniky. Součástí této kapitoly bude také zjištění, do jaké míry se podílí absolventi oborů zabývajících se vzděláváním, rozvojem a pomocí lidem na zakládání těchto společností.

Součástí praktické části budou i příklady z praxe, které poslouží k dokreslení tématu sociálního podnikání.

Zjištěné výsledky budou podkladem pro potencionální zakladatele sociálního podniku a inspirací sociálním pedagogům při hledání jejich dalšího uplatnění.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Sociální podnikání je nedílnou součástí neustále se rozvíjející sociální ekonomiky. Je jedním z nástrojů v boji proti nezaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce. Jde o podnikatelský subjekt, který se liší značně od ostatních firem. Zatím co ryze podnikatelské subjekty mají kromě rozvoje za cíl tvorbu zisku, u sociálních podniků jde o cíle sociálního charakteru. Jedná se o dobrovolně zřízené organizace, které se snaží propojit sociální a ekonomické záměry. (Syrovátková, 2010)

Sociální podnikání je formováno především z občanského sektoru a nemá jednotnou definici. Pravidla a mantinely vznikají v rámci podpůrných skupin. Pracovní skupina NESSEA definovala sociální podnikání takto: „Sociální podnikání řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Svou činností podporuje sociální chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni a s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje „ (Syrovátková, 2010 s. 22).

Defourny (2004) označuje sociální podniky (social enterprise) za nový přístup v rámci moderní sociální ekonomiky, jehož funkce jsou mimo tradiční neziskový a sociální sektor (Defourny, 2004). Koncept sociálního podniku je postaven na partnerství soukromého a neziskového sektoru při poskytování veřejných služeb a v boji proti nezaměstnanosti. I když jsou tyto podniky dočasně napojeny na veřejné zdroje, jsou plně samosprávné (Hunčová, 2007). Sociální podnik je rovněž považován za „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku. Podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl formulovaný v základních dokumentech (Kurková a Francová, 2012). Podpůrná organizace NESEA přímo pasuje podnik do role organizace, která vznikla přímo za účelem řešení vybraného sociálního problému, přitom chápe sociální aktivitu jako prostředek k dosažení či naplnění sociálního nebo environmentálního cíle (Syrovátková, 2010).

V české legislativě prozatím nemůžeme nalézt ukotvení sociálního podniku. Sociální podnik se řídí právním rámcem jako běžné podnikatelské subjekty. Lze říci, že východními zákony je zákon č. 513/1991 Sb. Obchodní zákoník (od 1.1.2014 zrušen). Občanský zákoník 40/1964 Sb., (od 1.1.2014 rekodifikovaný zákon č. 89/2012 Sb.), zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb., zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zákoník práce č. 262/2006 Sb. a další zákony související

s předmětem podnikání. Právní forma sociálních podniků je tvořena v rámci soukromého práva, proto může nabývat různých právních forem. V České republice se podniky objevují v těchto formách:

- Společnost s ručením omezeným – nezbytný je vklad 200.000 Kč se od 1.1.2014 ruší. Jedná se o velmi častou právní formu, která je důvěryhodná pro banky. Tato právní forma prošla velkou novelizací a od 1.1.2014 je upravena zákonem o obchodních korporacích (Zákon o obchodních korporacích, 2014).
- Akciová společnost – vysoký vstupní kapitál 2 milióny Kč. Jako sociální podniky existují spíše ojediněle. Tyto podniky jsou pro banky důvěryhodným partnerem.
- Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) – Jednoduché založení, ovšem při bankrotu ručí OSVČ celým svým majetkem.
- Družstvo – počáteční vklad 50.000 Kč. Minimální počet členů je 5 osob nebo 2 právnické. Banky s nimi nemají příliš zkušenosti, proto jsou pro ně nedůvěryhodné. Rozhodování probíhá demokratickou formou, zpravidla jeden člen má jeden hlas.
- Sociální družstvo – od 1.1.2014 nová forma podnikání, která vychází vstříc sociálnímu podnikání. Tato právní forma je upravena zákonem o korporacích. Jedná se o družstvo, které se může rozhodnout pro čistou formu sociálního podnikání.
- Obecně prospěšná společnost – obecně prospěšné společnosti musí od 1.1.2014 změnit právní formu a budou nahrazeny ústavy, případně jinou formou.
- Ústav – od 1.1.2014 v souladu s ustanovením nového občanského zákoníku. Jsou založeny zpravidla za účelem společenské nebo hospodářské užitečnosti.
- Církevní právnická osoba – v ČR velmi ojediněle. Pro banky je tato forma nedůvěryhodná a není příliš vhodná pro podnikání.
- Občanské sdružení – vedle funkčních místních společenství, poměrně dobrá forma sociálního podniku. Občanská sdružení mohou podnikat pouze v rámci svých doplňkových činností, pokud je jeho hlavní činnost prospěšná pro jeho členy (Kurková a Francová, 2012).
- Spolek – od 1.1.2014 samosprávné, dobrovolné sdružení alespoň tří osob se společným zájmem.

Tyto právní formy mají své výhody i nevýhody a při samotném podnikání musí zakladatel přihlížet k povaze podnikatelské činnosti a účelu (Nový občanský zákoník, 2014).

1.1 Historie

Sociálně ekonomické myšlení má hluboké kořeny u Aristotela, Senecy a Platóna. Souvisí se sociální filozofií, která se objevila v 19. století a zachovala se dodneška. Sociální podnikání ve světě bylo ovlivněno jak evropskou, tak americkou tradicí vzájemnosti a charitativními, dobrovolnickými a družstevními organizacemi. V závislosti na tradici dané země, legislativě a kultuře se jednotlivé proudy liší (Syrovátková, 2010).

1.1.1 Vývoj sociálního podnikání ve světě

Za první představitele světového předchůdce lze považovat anglické družstvo založené 1944 v Rochdale. Po roce 1918 dochází k rozvoji těchto podniků s různým zaměřením, např. obchodní, řemeslná, neúvěrní, bytová, zemědělská. Velká družstva se stala, díky příslušnosti svých členů, konkurenčně schopná vůči velkým korporacím. Vybudované základy však byly válkou zlikvidovány (Syrovátková, 2010).

Za významný mezník v této oblasti lze považovat zakotvení sociální ekonomiky do francouzské a posléze i do italské legislativy, kdy italský parlament schválil zákon určující speciální postavení sociálním družstvům. V Itálii byl rovněž vydán roku 1991 mimořádný status sociálním družstvům. Tímto nová italská legislativa umožnila řešit nedostatek veřejných služeb. Tento fenomén byl podroben zkoumáním a následně roku 1996 vzniká síť pro studium vývoje sociálního podnikání pokrývající všechny tehdejší země EU. Roku 2003 zakládá Blairova vláda koalici pro sociální podnikání a sociálně-podnikatelský svaz. Postupně se snaží Evropa využít potenciál sociální ekonomiky. Ustanovují se ministři pro otázky sociální ekonomiky a sociální ekonomika se dostává na akademickou i politickou půdu.

Pozadu nezůstává ani Amerika. V roce 1993 zakládá Harvard Business School první Sociální podnikatelskou iniciativu. Sociální podnikání rovněž podporují další velké univerzity, jako je např. Yale a Columbia (Hunčová, 2007).

Při porovnání Ameriky a Evropy lze hovořit o dvou rozdílných tendencích graduujících současně na počátku 90. let 20. století. Zatím co v Evropě je sociální podnik úzce spojen s třetím sektorem a družstevním hnutím, v USA sociální podnik souvisí dle Deese a Andersona se zajištěním vlastních zdrojů a financováním. V USA jde především o ko-

mercionalizaci aktivit nestátních organizací za účelem profinancování obecně prospěšných společností s použitím strategického přístupu a komerčních aktivit. Zjevné rozdíly v přístupech se projevují především ve způsobu řízení a při práci se ziskem. Shodu lze pozorovat spíše na úrovni dosahování sociálních cílů (Dohnalová, 2012).

K dalším významným mezníkům v této oblasti patří založení reprezentativní instituce pro sociální ekonomiku v rámci EU v roce 2000. Tato společnost vydala v roce 2002 Chartu sociální ekonomiky. Charta přiznává subjektům sociální ekonomiky specifika v rámci norem daného státu, ale současně definuje základní společné body, jako například nadřazenost jedince a sociálního cíle nad kapitálem, dobrovolné a otevřené členství, demokratické řízení členy, podstatná část zisku z aktivit je určena na rozvoj podniku, ve prospěch členů a ve prospěch veřejného zájmu apod. (Dohnalová, 2012). Tyto společné prvky můžeme vidět i v dnešních principech sociálního podnikání i v ČR.

V rámci boomu sociální ekonomiky se vykrystalizovalo mnoho podpůrných spolků. Za průkopníka a podporovatele sociálního podnikání lze považovat Billa Draytona, který v roce 1982 založil organizaci Ashoka, která globálně podporuje sociální podniky, nebo společnost Social Enterprise Alliance v USA. V Evropě tuto podpůrnou úlohu plní především EMES (European Research Network) sdružující odborníky a výzkumníky z celé Evropy za účelem podpory a tvorby sociální ekonomiky (Dohnalová, 2012).

1.1.2 Historie sociálního podnikání v ČR

Sociální ekonomika v ČR navazuje na kulturně-historické kořeny. Vychází především z principu solidarity, vzájemnosti a družstevnictví. Stejně jako v Evropě byly u nás předchůdci sociálního podniku spolky či družstva. Významnými představiteli na poli sociální ekonomiky jsou například František Cyril Kapelník, který je spojen především se vznikem spořitelních a úvěrních venkovských záložen v 80. letech 19. století, František Ladislav Chleboďár, který podporoval nemajetné vrstvy a viděl východisko v zakládání výrobních a spotřebních spolků dělníků, Karel English svou formulací základních principů hospodářského individualismu a hospodářského solidarismu, Tomáš Garigue Masaryk se svým prosociálním přístupem (Dohnalová, 2012), Josef Macek s názorem nadřazenosti sociálního zájmu nad ziskem soukromníků (Syrovátková, 2010).

Mezi první a druhou světovou válkou byl vydán spolčovací liberální zákon č. 134/1867 Sb., umožňující zakládat spolky rozmanitého zaměření. Tento počín měl za následek masivní nárůst spolků v různých oblastech (výrobní družstvo – Kovo Věšín, klo-

boučnické družstvo v Praze, dělnické tiskařské družstvo v Plzni apod.), (Dohnalová, 2012). Tyto družstva zlepšovala ekonomickou situaci svých členů. Jako hlavní rys zde byla soudržnost a svépomoc za účelem blahobytu a zlepšení životní úrovně. (Syrovátková, 2010). Roku 1873 byla družstva vymezena zákonem jako sdružení osob k společenské hospodářské činnosti, sledující účel podporovat výdělek nebo hospodářství svých členů a tím zlepšit jejich blahobyt. V období druhé polovině 19. Století vyvstal problém při zajištění malých a středních podnikatelů při poskytování úvěrů. Vlivem těchto okolností začaly vznikat svépomocné (občanské) záložny nezávislé na státních úřadech, které propůjčovaly peníze svým členům a později i nečlenům. I přes tyto problémy by se dalo říci, že mezi první a druhou světovou válkou dosáhlo družstevnictví svého vrcholu (Dohnalová, 2012).

V meziválečném období lze hovořit především o práci charitativních a dobročinných spolků, které se zabývaly především mírněním válečných následků. Sociální podnikání nebylo zaměřeno na zisk, ale na eliminaci škod.

V současné době se u nás sociální podnikání rozvíjí a formuje. Existuje mnoho podpůrných organizací. Mezi nejznámější můžeme zařadit především Fokus Praha (pro sociální podniky), Nadace Via (akcelerátor akademie sociálního podnikání pro nestátní neziskové organizace), NESsT (pro nestátní neziskové organizace), PPSD, P3 – People, Planet, Profit a další. Tyto organizace se snaží podporovat a rozvíjet sociální podnikání v českém prostředí. Mezi významné organizace patří i TESSEA, která provádí průzkumy a snaží se na základě poznatků stanovit základní rámec sociálního podnikání. TESSEA určila v souladu se soudobými poznatky roku 2010 obecné principy sociálního podnikání. Tyto principy jsou rozděleny do tří základních skupin podle charakteru a v roce 2011 byly revidovány v návaznosti na aktuální situaci ve státě (Kurková a Francová, 2012).

1.2 Vztah sociálního podnikání k oboru sociální pedagogika

Sociální podnikání, jakožto nástroj a nedílná součást sociální ekonomiky, má velmi blízko k sociální pedagogice hlavně svým integrujícím charakterem. Sociální pedagogika je věda, která pracuje především se širokým okruhem problémů spjatých s výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny mládeže a dospělých (Průcha et al, 2003). Sociální pedagog vystupuje ve vztahu k těmto skupinám jako odborník v oblasti sociálně výchovného působení, vzdělávání, převýchovy, poradenství, intervence, prevence dětí, mládeže a dospělých (Bakošová, 2011).

Pole působení sociálního pedagoga je značně rozmanité, proto ho lze velmi těžko definovat. Vymezení zahrnuje široký komplex odborných interdisciplinárních znalostí, spojených s realizací určitých preventivních, intervenčních a výchovných činností, které kladou důraz na etické a osobní kvality sociálního pedagoga. Popis profese tedy můžeme přímo spojit s pojmem profesní kompetence, které určují profesní kvalitu sociálního pedagoga. Tyto kompetence pak zahrnují škálu podmínek a předpokladů pro jejich naplnění. Kompetence sociálního pedagoga definoval například Mertensem, Palán, Bakošová, Kraus a další (Procházka, 2012).

Pro naši práci jsme zvolili výčet kompetencí vymezených Bakošovou (2008). Jde o následující kompetence:

- **Kompetence výchovně vzdělávací** - Sociální pedagog je kompetentní v oblasti výchovy, sebevýchovy i vzdělávání. Rozumí zákonitostem výchovného procesu, dokáže analyzovat charakteristiky prostředí, které se podílejí na utváření osobnosti.
- **Kompetence poradenská** – Dovede volit vhodný poradenský přístup jak v primárním, tak i v sekundárním poradenství. Jedná s klienty a pracuje s rizikovými skupinami.
- **Kompetence manažerská** – Přistupuje k problému interdisciplinárně, spolupracuje s jinými odborníky a institucemi, organizuje činnost svou i svých kolegů.
- **Kompetence reedukační** – Poskytuje sociální oporu jedincům, dovede zasáhnout a lehce diagnostikuje odklon od normy (Bakošová, 2008).

Sociální pedagog je tedy díky svým širokým kompetencím v oblasti diagnostiky, komunikace, znalostem v oboru psychologie, sociologie, práva, politiky, medicíny, multikulturní výchovy a jiných věd uplatnitelný v oborech školství, mládeže a tělovýchovy, spravedlnosti, vnitra, zdravotnictví a sociálních věcí (Bakošová, 2011). Tyto obory však nejsou konečné. V současné době se stále objevují nové a nové sociální a společenské problémy, které umožňují sociálním pedagogům proniknout i do netradičních míst, jako je například sociální podnikání.

Jak už jsme výše uvedli, dle definice NESEA řeší sociální podnik prostřednictvím samostatné podnikatelské činnosti otázku zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. V oblasti zaměstnanosti jde například o absolventy škol, dlouhodobě nezaměstna-

né, osoby z výkonu trestu, osoby závislé na návykových látkách, z problémových rodin apod. Rozvoj a rehabilitace těchto osob je také předmětem sociálního pedagoga.

V rámci podnikání nejde pouze o zaměstnání těchto osob, ale rovněž o jejich rehabilitaci a zabránění sociálnímu vyloučení (Syrůvková, 2010).

Samotné principy, které budeme rozvíjet v další kapitole, obsahují styčné body mezi sociálním podnikáním a prací sociálního pedagoga. Například princip integrujícího podniku zdůrazňuje začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, klade důraz na rozvoj kompetencí znevýhodněných pracovníků a spolupracuje s ostatními místními institucemi (krajský úřad, sociální instituce apod.), (Kurková a Francová 2012). V rámci pracovních kompetencí, může jít i o rozvoj základních pracovních návyků u osob dlouhodobě nezaměstnaných, pracovní rehabilitaci, či o podporu při začleňování do společnosti apod. Právě při těchto činnostech může sociální pedagog využít plně své znalosti a dovednosti z oblasti psychologie, vzdělávání, rozvoje a řízení.

1.3 Principy sociálního podnikání

Obecné principy sociálního podnikání jsou definovány v rámci světových ekonomik odlišně, avšak jsou si svou tezí velmi podobné. Ve většině případech zahrnují tzv. princip trojího prospěchu “triple bottom line“, což je prospěch v oblasti sociální, ekonomické a environmentální (obrázek I). Níže v kapitolách budeme definovat principy sociálního podniku v rozvinutých zemích a také v rozvojových zemích.

Obrázek I - Princip trojího prospěchu

(Zdroj: Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR, 2011)



1.3.1 Principy sociálního podnikání dle EMES

Zakladatelem EMES (European Research Network) je profesor ekonomiky na univerzitě v Liege Jacques Defourny. Defourny se zabývá koncepčními a analytickými přístupy sociální ekonomiky ve vztahu k organizacím (sociální podniky, družstva, neziskové organizace apod.) v průmyslových a rozvojových zemích (Defourny, 2004).

EMES definovalo devět základních principů nebo kritérií, které by měly sociální podniky naplňovat. Jedním z nich je soustavná aktivita v oblasti **produkce výrobků, nebo prodeje služeb**, která zabezpečí především chod podniku. Tyto organizace jsou dobrovolně zřízené a jsou nezávislé na státu, proto je zde nezbytný **vysoký stupeň autonomie**. V rámci své podnikatelské činnosti musí členové sociálního podniku zajistit životaschopnost podniku, která závisí na úsilí svých členů, a s tím souvisí i určitá **ekonomická rizika** přijímána v rámci rozhodování. V rámci lidských zdrojů zde dochází ke kombinaci placené a dobrovolné práce. Podnik nemůže fungovat pouze na dobrovolnictví, **placená práce** je zde nutnou podmínkou. Další princip hovoří o **prospěchu pro místní komunitu**, či skupinu lidí. **Rozhodovací pravomoc v podniku nezávisí na vlastnictví kapitálu**. Jeden člen rovná se jeden hlas. Na místní úrovni spolupracuje se zákazníky, místními institucemi, stakeholdery. V mnoha případech je jedním z cílů podpora demokratických principů pomocí ekonomické aktivity. V neposlední řadě patří k důležitým principům **omezená distribuce zisku** (Defourny, 2004).

1.3.2 Principy sociálního podnikání dle Grameen Bank

Zakladatel Grameen Bank a držitel Nobelovy ceny za mír je bangladéšský ekonom a bankéř Muhammad Yunus (Wikipedia, 2013).

Když Yunus půjčil nemajetné ženě peníze bez vidiny vrácení, zjistil, že žena tyto prostředky účelně vynaložila pro vytvoření dalšího zisku. Za půjčené peníze nakoupila materiál, ze kterého udělala výrobky, a prodala se ziskem na trhu. Z utržených peněz pak byla schopna dále rozvíjet obchod a splatit půjčku. Profesora Yunuse tato žena velmi inspirovala a začal poskytovat záruku a podporu drobným podnikatelům a posléze pro tyto lidi založil banku (Yunus, 2010).

Výpomoc byla v Bangladeši velmi žádaná a mnohdy nebyla účelně vynaložena, proto bylo třeba stanovit principy, které musí podniky splňovat, aby mohly být podporovány. Sociální podnik byl tedy definován sedmi základními principy. **Hlavním obchodním**

cílem musí být překonání chudoby nebo nějakého společenského problému (jako je nedostatek ve vzdělávání, zdravotnictví apod.), které ohrožují lid, nikoli maximalizovat zisk. Dalším pravidlem byla **ekonomická udržitelnost**, aby investoři mohli dostat zpět své investované peníze, **nikoli dividendy. Peníze jsou opět investovány do růstu a zlepšení společnosti.** Společnost rovněž musí jednat v souladu s **environmentálním vědomím.** Nedílnou součástí je také **platba za práci a zlepšení pracovních podmínek.** V neposlední řadě sedmý princip **“do it with joy“** jít do toho s radostí (Yunus, 2010).

V současné době se Grameen Bank se svou podporou rozšířila i do Brooklynu, New Yorku, Nebrasky, San Franciska a dalších měst (Yunus, 2010).

1.3.3 Principy sociálního podnikání dle TESSEA v ČR

Česká republika vychází z evropského pojetí sociálního podnikání a rovněž se drží linie trojího prospěchu. Pracovní skupina TESSEA vymezila a v roce 2010 schválila základní principy sociálního podniku a integračního sociálního podniku. Principy jsou rozděleny do třech základních skupin dle prospěchu sociálního, ekonomického a environmentálního, viz. obrázek I. (Kurková a Francová, 2012).

Sociálním prospěchem se rozumí **provozování aktivity prospívající společnosti nebo specifické skupině znevýhodněných lidí, začlenění a participace členů na strategickém směřování podniku a v neposlední řadě investování zisku do rozvoje sociálního podniku,** nebo veřejně prospěšného cíle. V rámci integrujícího podniku sem patří především **začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných lidí a inovativní přístupy.**

Ekonomické hledisko zahrnuje především **soustavnou ekonomickou aktivitu, autonomii v řízení podniku, alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech, trend k placené práci a určitou míru ekonomického rizika.** U integrujícího podniku je zisk přednostně používán pro rozvoj sociálního podniku a zaměstnanci jsou podporováni ve zvyšování produktivity práce dle možností.

Environmentální a místní prospěch se zaměřuje na **uspokojování potřeb komunity, využívání místních zdrojů, přednostní uspokojování místní poptávky, zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby, inovativní přístupy a spolupráci s důležitými místními aktéry.**

Tyto principy nejsou vyžadovány a právně ukotveny, slouží však k rozlišení a podpoře sociálních podniků (Bednáriková a Francová, 2011).

Sociální podnik je klasický podnik, který se jeví na úrovni denního provozu ve vztahu k zaměstnancům, zákazníkům jako každý jiný podnik. Zaměstnává lidi a dodává zboží nebo služby pro zákazníky, potřebuje ke svému řízení podnikatelský záměr a nese stejná rizika. Sociální záměr je viditelný až na úrovni statutárního řízení a to v tom, jak to jeho pracovníci dělají a jak zacházejí s přebytky (Dolina, 2010).

Jak už jsme zmínili, sociální podnik se chová ve vztahu k zákazníkům jako každý jiný podnik, proto je charakter podnikání různorodý. Mezi sociálními firmami nalezneme restaurace, cateringové služby, hotely (Café Therapy, Café Bazaar.cz, Kafírna pro Vás), výroby potravin (1. Selský pivovárek, Přirozenou cestou s.r.o.), stavební a řemeslné firmy (Granites, s.r.o., Dollon, s.r.o., Dobré dílo), elektrotechnické firmy (1. SDZP, Unika centrum, o.p.s.), firmy zabývající se kovovýrobou (3B sociální firma, s.r.o., TO.MA.-Therm, s.r.o.), firmy zabývající se chemickou výrobou (Loboplast, s.r.o., IKAfol recyklace, s.r.o.), vydavatelství (Nakladatelství Pasparta, o.p.s.) a mnoho dalších (Adresář sociálních podniků, 2013).

2 SUBJEKTY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Dle definice NESEA řeší podnik otázku zaměstnanosti na trhu práce. V této oblasti se pak zaměřuje především na osoby, jejichž uplatnění na trhu práce je nějakým způsobem omezeno, či znesnadněno sociálním, či zdravotním hendikepem. Výčet těchto osob se liší dle toho, pro jaký účel jsou definovány a kdo je definoval. Okruhy jednotlivých osob se rovněž mění a přizpůsobují dle aktuální sociální situace. Zaměstnáváním těchto osob naplňují podniky sociálně integrační principy a zároveň hledisko sociálního prospěchu. Většina sociálních podniků zaměstnává osoby se zdravotním znevýhodněním, což je dáno především tradicí a vymezenými nástroji tohoto typu znevýhodnění oproti jiným typům. (Bednáriková a Francová, 2011). Sociálním podnikem se pak rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku.

2.1 Vymezení okruhu znevýhodněných osob

Odborná literatura vymezuje znevýhodněné osoby jako osoby, které jsou nějakým způsobem oproti ostatním osobám hendikepované a mají horší výchozí postavení než ostatní na trhu práce, či ve společnosti (Syrovátková, 2010). Okruh těchto osob je však různorodý. V zásadě ale můžeme říci, že všechny okruhy zahrnují mladistvé, zdravotně znevýhodněné, osoby pokročilého věku a osoby na okraji společnosti. Jednotlivé okruhy se liší podle cíle, který sledují.

2.1.1 Vymezení okruhu znevýhodněných osob v odborné literatuře

Syrovátková do okruhu znevýhodněných osob zařadil především osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku bez praxe, absolventy škol, těhotné ženy, ženy po mateřské dovolené, osoby starší 50 let, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 5 měsíců, osoby vyžadující zvláštní pomoc, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, etnické a náboženské skupiny, homosexuály, alkoholiky a drogově závislé a lidi bez příštěší (Syrovátková, 2010).

2.1.2 Okruh znevýhodněných osob dle podpory EU

Evropská unie v rámci dotačních programů v rámci integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce zahrnuje do cílové skupiny osoby do 25 let věku (včetně mladistvých

do 18 let), osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, fyzické osoby starší 50 let, etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí, osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o osobu blízkou, imigranty a azylanty, veterány válečných konfliktů, osoby před propuštěním ze zařízení pro výkon trestu odnětí svobody, fyzické osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodiny, osoby závislé na návykových látkách. (OPLZZ, 2012).

2.1.3 Definování okruhu znevýhodněných osob dle legislativy ČR

Česká republika nemá v zákoně ukotven obecný okruh znevýhodněných osob. V rámci zákona ustanovuje pouze osoby zdravotně postižené, což jsou osoby v prvním stupni invalidity (pokles pracovní schopnosti dosahuje 35 až 49%), osoby v druhém stupni invalidity (pokles pracovní schopnosti dosahuje 50 až 69%) a osoby ve třetím stupni invalidity (pokles pracovní schopnosti je vyšší jak 70%). Pokles pracovní schopnosti se řídí vyhláškou č. 359/2009 sb. (Leiblová et al., 2012). Další okruhy osob jsou definovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v rámci krajských poboček úřadů práce s ohledem na aktuální stav na trhu práce. Např. krajská pobočka úřadu práce se zaměřila na fyzické osoby, které jsou uvedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 5 měsíců, fyzické osoby ve věku do 25 let, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 3 měsíce, fyzické osoby pečující o děti do 10 let věku, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle jak 3 měsíce, fyzické osoby ve věku nad 55 let, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o práci déle jak 3 měsíce a fyzické osoby se zdravotním postižením. Okruhy podporovaných osob v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se mohou lišit v závislosti na situaci v daném kraji (Leiblová et al., 2012).

2.2 Podpora znevýhodněných osob ze strany státu

ČR vymezuje tuto podporu především zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Je zde ukotvena především podpora uchazečům o zaměstnání a osobám se zdravotním znevýhodněním. Mezi nástroje podpory zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob patří dle §81 zákona o zaměstnanosti plnění povinného podílu těchto osob. Tento zákon stanovuje podnikům s více jak 25 přepočtenými zaměstnanci zaměstnat osoby se zdravotním postižením, nebo odebírat tzv. náhradní plnění od osob, které zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením. Pokud nejsou schopni dostát ani jedné z variant, je povinen zaměstnavatel odvést do státního rozpočtu částku odpovídající 2,5 násobek průměrné měsíční

mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit vznikla (Zákon o zaměstnanosti, 2013).

Dalším aktivním nástrojem podpory jsou příspěvky na zřízení pracovních míst. Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřizuje, či vyhrazuje pro účely zaměstnávání těchto osob. Zpravidla jde o dohodu mezi krajskou pobočkou úřadu práce a zaměstnavatelem. Na těchto společensky účelných místech mohou být však zaměstnány pouze osoby, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce a kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. U nově zřízeného místa jde především o návratnou finanční pomoc, příspěvek na úhradu úroků z úvěru a jiný účelově určený příspěvek. Výše příspěvku je vázána na míru nezaměstnanosti v daném okrese a je limitovaná délkou i výší. Např. v okrese s vyšší nezaměstnaností může být tento příspěvek až 6 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí. Tyto násobky jsou však nenárokové. Další významnou pobídkou jsou příspěvky na zapracování po dobu 3 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na zaměstnance pověřeného zapracováním. Významnou součástí jsou rovněž chráněná pracovní místa, která jsou vytvořena po dohodě s krajskou pobočkou úřadu práce a jsou určena osobám se zdravotním postižením. U těchto míst je nutná udržitelnost po dobu 3 let. Jedná se například o příspěvek na provozní náklady (nájemné pracovní plochy, vedení mzdové a personální agendy, náklady na dopravu, náklady provozních zaměstnanců, přizpůsobení provozovny a další). Zřízení a provoz tohoto pracovního místa je upraveno v zákoně o zaměstnanosti (Leiblová et al., 2012).

Stát neopomíjí ani mladé lidi. Zaměřuje se především na osoby do 20 let věku bez praxe. Pro tyto osoby jsou rovněž dle § 113 zákona o zaměstnanosti zřizovány společensky účelná pracovní místa. Tito absolventi, pokud nechtějí být v evidenci úřadu práce a chtějí vykonávat výdělečnou činnost, např. dle živnostenského zákona, mohou zažádat o poskytnutí dotace, či návratnou finanční výpomoc (bezúročnou půjčku) v podnikání, nebo příspěvek na úhradu úroků. Tento příspěvek je limitován a upraven dle zákona o zaměstnanosti.

Stát poskytuje zvýšenou péči především uchazečům, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, či péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů tuto péči potřebují. Do roku 2012 to byly především již výše uvedené osoby, např. osoby do 20 let věku, osoby starší 50 let, osoby společensky nepřizpůsobivé apod. Pro tyto osoby dle § 33 zákona o zaměstnanosti slouží individuální akční plány nebo možnost rekvalifikace po dohodě s úřadem práce (Leiblová et al., 2012).

Další podpora ve vztahu k zaměstnaným, ale ohroženým skupinám, jako jsou například matky s dětmi, těhotné ženy a osamělí rodiče, je především stanovena rovným zacházením antidiskriminačním zákonem, zákoníkem práce. Ochrana je pak především zajištěna ženám po dobu těhotenství a v období krátce po porodu, jde především o zákaz noční práce a jiných kategorií práce vymezených vyhláškou č. 288/2003 Sb. Ženy pečující o děti mohou rovněž v souladu s § 241 požádat o změnu pracovní doby, či převedení na jinou práci. V zákoníku práce dále nalezneme výčet překážek, které je povinen zaměstnavatel akceptovat (doprovod dítěte k lékaři, ošetřování člena rodiny apod.) nebo podporu flexibilního zaměstnávání formou zkrácených úvazků, konta pracovní doby, pružné pracovní doby a další (Kolibová, Václavíková a Bělová, 2010).

2.3 Podpora znevýhodněných osob v rámci EU

Evropský hospodářský a sociální výbor vydal v roce 2011 stanovisko zdůrazňující podporu sociální ekonomiky a sociálního podnikání. Sociální ekonomika a sociální podnikání jsou úzce propojeny se strategií Evropa 2020. Výbor doporučuje, aby příští programové období strukturálních fondů přímo zahrnovalo programy pro zakládání a rozvoj sociálních podniků (Dohnalová, 2012). V současné době je sociální podnikání podporováno především z Evropských strukturálních fondů. Tento fond slouží k podpoře zaměstnanosti v členských státech. Cílem tohoto fondu je podpora lidí při vstupu na trh práce, podpora rovných příležitostí, sociálního začleňování, rozvoj kvalifikované pracovní síly, zrovnoprávnění žen na trhu práce, boj proti diskriminaci a celoživotní vzdělávání. K základním programům ESF v programovém období 2007 – 2013 patřila podpora z OP LZZ, OP VK a OPVA. V rámci OP LZZ byly uvolněny prostředky ve výši 1,84 mld. EUR na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, sociální integraci a rovné příležitosti, modernizace veřejné správy a služeb a mezinárodní spolupráci. V rámci těchto programů bylo vydáno několik výzev na podporu sociálního podnikání, např. výzva číslo 30 podporující vznik a rozvoj podniků zaměstnávajících znevýhodněné osoby, výzva číslo 19 na podporu integrace romských příslušníků, výzva číslo 1 zvyšování odborných znalostí a dovedností, výzva číslo 51 s cílem rozvoje v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti apod. Program OP VK je ve správě MŠMT a je určen především k podpoře celoživotního vzdělávání (Syrovátková, 2010).

V programovacím období 2014 – 2020 bude podporována zaměstnanost, rovné příležitosti mužů a žen, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání,

sociální začleňování a boj s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpora mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (Evropské strukturální fondy, 2013).

3 RIZIKA SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Jak už bylo zmíněno v ekonomickém principu, součástí sociálního podnikání je i určitá míra ekonomického rizika. Podnikání přináší nejen vidinu zisku a úspěchu, ale nebezpečí úpadku, či neúspěchu. Úpadek firmy pak s sebou nese další doprovodné negativní vlivy, jako například nezaměstnanost. Proto je důležité respektovat a předvídat určitá rizika, která mohou v podnikání nastat. Riziko je vždy spjato s realizací nějaké aktivity. Zahrnuje jak předvídatelné hrozby, tak i hrozby, které se mohou objevit v budoucnu, a nejsme schopni je predikovat, např. povodně. Podnikatel by si měl všechna tato rizika uvědomovat a posléze subjektivně odhadnout jejich dopad na organizaci. Paradoxně největší úspěchy bývají dosaženy bez vědomí rizika, proto samotné vědomí rizika může někdy blokovat podnikatelské záměry a ovlivnit tak strategii podniku. Vztah manažerů k rizikům je individuální a je ovlivněn řadou faktorů. Co je rizikové pro jednu firmu, může být pro druhou firmu příležitostí. Proto nelze paušálně říci, která z níže uvedených hrozeb je největší (Zuzák, 2011).

Riziko znamená hrozbu, potencionální problém, nebezpečí vzniku škody, možnost selhání a neúspěchu, poškození, ztrátu, či zničení. Rizika ve společnosti souvisí především s inovacemi, změnami, zdroji a okolím. V rámci výrobní a obchodní činnosti mohou nastat problémy spojené s výrobou a prodejem produktů a služeb. Jsou to problémy jak na vstupu, např. zvýšení ceny materiálu, specifický materiál, spolehlivost dodavatele, nebo na výstupu, např. špatná kvalita, malý odbyt, malé skladovací kapacity apod. Další hrozba je technologické riziko, které je spojené především s kvalitou, spolehlivostí, modernizací a očekáváním zákazníka. V oblasti lidských zdrojů jsou to především rizika spojená se zaměstnanci, např. nedostatek kvalifikované síly, stávky, nespolehliví a neflexibilní zaměstnanci apod. Velkým rizikem je také legislativní riziko. Změna legislativy může ovlivnit strategii a nastavení podniku, např. změna právní formy s přijetím rekodifikovaného občanského zákoníku, nebo připravované legislativní změny v oblasti financování. K neposledním hrozbám zařadíme ekonomické a finanční riziko, které je spojené s finančním zabezpečením podniku. Podnik potřebuje ke svému fungování, lidi, materiál, energie, vybavení a další. To vše je finančně nákladné. Mnoho firem se snaží využívat vícezdrojové financování, jako například příjmy z prodeje výrobků a služeb, individuální dárce, veřejné zdroje (EU, kraje, OSN), nadace, dobrovolníky apod. (Šedivý a Medlíková, 2011). Výzkumy ukazují, že hlavním zdrojem příjmu u těchto podniků je z 51,2 % vlastní ekonomická aktivita. Hned za vlastními zdroji se umístily z 33% dotace EU (Výsledky sociálního

šetření v sociálních podnicích v České republice, 2013). Kromě výše uvedených rizik jsou to také nepředvídatelné hrozby, jako například požár, povodeň, neúroda a další. Tato rizika mohou být pro podnikatele likvidační. Předcházet těmto nepředvídatelným rizikům můžeme pomocí pojištění, či pomocí rezerv.

Rizika jsou přirozenou součástí a nelze jim zcela zamezit, ale můžeme se na ně připravit. Důležitou součástí je identifikovat si ukazatele, jako například jak velké je riziko (malé, střední, velké), jaká je míra ovlivnitelnosti (ovlivnitelná, částečně ovlivnitelná, neovlivnitelná), ve vztahu k organizaci (interní rizika, externí rizika), míru akceptovatelnosti (nutná, přijatelná, nepřijatelná) a další. Tyto ukazatele můžeme přehledně zobrazit na Winterlingově krizové matici, viz kapitolu 2.2. (Šedivý a Medlíková 2011).

Ještě než se pustíme do zjištění faktoru ohrožení, je třeba definovat, jaká rizika vůbec mohou společnost ohrožovat. K identifikaci faktorů ohrožujících firmu můžeme použít mnoho metod. Mezi nejznámější patří metoda SWOT znázorňující silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti, dále metoda PESTLE určující zásadní vnější vlivy působící na organizaci z pohledu politických, ekonomických, sociálních, technologických, legislativních a ekologických vlivů, nebo její zjednodušená varianta PEST, také metoda STEER, zohledňující socio-kulturní, technologické, ekonomické, ekologické a regulující faktory.

Pro účely naší práce zvolíme metodu PESTLE, která je vhodná pro identifikaci vnějších i vnitřních rizikových faktorů (PESTLE analýza, 2013).

3.1 Analýzy PESTLE

Jde o analytickou techniku sloužící ke strategické analýze okolí organizace. Jednotlivá písmena znázorňují typ faktoru, který může firmu významně ovlivnit. Jedná se o **P**olitické, **E**konomické, **S**ociální, **T**echnologické, **L**egislativní a **E**kologické faktory. (PESTLE analýza, 2013).

Vzhledem k tomu, že neidentifikujeme konkrétní firmu a prozatím není k tomuto tématu dostatečné množství literatury, provedli jsme identifikaci rizikových faktorů pomocí brainstormingu. Aktéry brainstormingu byli tři řídicí osoby z oblasti personálního managementu, finančního řízení a logistiky. Výsledky v tabulce č. 2 znázorňují hrozby, které významně ovlivňují firmu. Z těchto rizik vybereme deset rizik, které budou předmětem výzkumu v praktické části u sociálních podniků (PESTLE analýza, 2013).

Tabulka I - Analýza PESTLE (Zdroj:vlastní)

P	Jednání se státními institucemi, formální zabezpečení dotací z EU, rychlé změny na produktovém trhu, velká konkurence v místní lokalitě, zákonné kontroly ze strany státu, odbory.
E	Dotace EU, granty, závislost na dotacích, sponzoring, navýšení cen.
S	Problémy se vzděláváním zaměstnanců, problém s kázní zaměstnanců, nedostatek specifických zaměstnanců na trhu práce, odchod zaměstnankyní na mateřskou dovolenou, stávky.
T	Malé prostory, zastaralé technologie, vnitřní logistické systémy, sezonní odbyt služeb, výrobek na konci životního cyklu.
L	Změny zákonů, nedostatečná opora v legislativě, změna posuzování námi zvoleného okruhu osob, změna politické strany a s tím spojená změna strategie sociální politiky státu.
E	Povodně (záplavová oblast), požár, náklady spojené s třízením odpadu .

3.2 Winterlingova krizová matice

Pokud jsme si definovali případné faktory ovlivňující firmu, je třeba určit, do jaké míry ovlivňují dané faktory chod podniku. K hodnocení dopadů rizik použijeme znázornění pomocí Winterlingovy krizové matice. Jedná se o techniku navrženou Klausem Winterlingem, která je využívána při řízení rizik v podniku. Matice umožňuje ukázat na základě parametru pravděpodobnosti vzniku v daném čase a ukazatele míry rizika, jak může zasáhnout tento faktor naší organizaci. Čím více se posouvá riziko po diagonále doprava nahoru, tím větší pozornost je třeba věnovat danému riziku v rámci řízení rizik, viz graf I. (Winterlingova krizová matice, 2013).

Riziku v podnikání se nelze vyhnout, ale můžeme je eliminovat tím, že je správně identifikujeme, posoudíme a vyhodnotíme. Některým rizikům můžeme předcházet a pojistit se proti nim, či eliminovat jejich dopad. U rizik, která neovlivníme, můžeme alespoň vytvořit v rámci možností rezervy pro případ jejich vzniku.

Graf I – Winterlingova krizová matice (Zdroj: Winterlingova krizová matice, 2013)

		Účinky na organizaci		
		Negativní	Ohrožující	Zničující
Pravděpodobnost vzniku v daném Čase	Vysoká		Neschválení dotací	Závislost na dotacích
	Střední		Změna Zákona	
	Nízká			Odchod zaměstnankyň na mateřskou

3.3 Příklady rizik z praxe

Abychom lépe ilustrovali situaci, zeptali jsme se na jednotlivé problémy sociálních podnikatelů v praxi. Níže uvedená vyjádření neslouží jako fakt, ale pouze jako dokreslení možných rizik. Jednotlivé názory budeme dále konfrontovat s výsledky našeho výzkumu, při interpretaci výsledků.

- **Morkovice-Slížany, s.r.o.**

V praxi se podnikatelé setkávají s pestrou škálou rizik. Mezi významné patří například změna legislativy. Podnikatel musí respektovat zákon a pružně reagovat na vzniklou situaci, ale ne vždy jsou tyto změny beze ztrát, jako například u Technických služeb Morkovice-Slížany, s.r.o. Podnik se připravoval na projekt, který byl ovlivněn změnou legislativy v průběhu jeho chodu. V rámci projektu zaměstnával podnik zdravotně znevýhodněné, kteří přišli o svůj statut zdravotního znevýhodnění změnou zákona o zdravotní způsobilosti osob. Paní Mgr. Kříčková vzniklou situaci komentovala takto: „Zákon přišel v platnost v období realizace. Tzn. za nějakých podmínek jsme projekt psali a za jiných v podstatě dvě třetiny realizovali. Chápu, že je to určitý rizikový faktor v obecné rovině, ale hodně nám to zamíchalo s pracovníky. Byli již proškolení, zapracovaní, kolektiv víceméně stabilizovaný. Několik našich zaměstnanců z této cílové skupiny po znovu posouzení vypadlo a jelikož poradenství od pracovníků úřadu práce v této oblasti je nulové, tak tito pracovníci museli žádat o nějaký stupeň invalidity, což je zdlouhavý proces. Zaměstnanci se nám dostali z cílové skupiny podpořených a museli jsme s nimi rozvázat pracovní poměr. Do

uznatelných nákladů jsme si je dát nemohli, vlastní prostředky jsme neměli. No a kde byl v tomto okamžiku sociální efekt?“(Mgr. Věra Kříčková).

Podstatnou nedávnou změnou, která nastala, je rovněž změna právní formy. Od 1.1.2014 došlo k rekodifikaci občanského zákoníku a současně s tím i k zániku některých právních forem. Podniky, které byly vedeny jako obecně prospěšné společnosti, se musí po 1.1.2014 transformovat v jinou platnou právní formu. V oblasti legislativních změn vznikl také nový zákon o korporacích, v rámci kterého byla utvořena nová právní forma (sociální družstvo) a rovněž došlo k liberalizaci společností s ručením omezeným.

- **Energia, o.p.s.**

Dalším významným rizikem jsou finance. Sociální podniky využívají vícezdrojové financování. Největší podíl je vlastní ekonomická aktivita 51,2%, zdroje EU 33% a další zdroje, jako je například podpora ze strany měst, obcí, dary, národní dotační programy, dotace úřadů práce apod. (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2013). Dotace z EU hrají pro podniky významnou roli, přesto nemusí být pouze příležitostí, ale i hrozbou z důvodu své byrokratické náročnosti. Firma Energia, o.p.s. vnímá čerpání dotací následovně: „V našem případě (OPPI a OPŽP) bylo nemožné žádat bez prostředníka, mandátáře, tedy specializované firmy, která žádosti pro žadatele řeší na klíč, protože administrace žádosti a především následné plnění podmínek dotace je tak složitý, komplikovaný proces, že se bez těchto prostředníků, odborných firem, v podstatě nelze obejít. Pak samozřejmě vyvstává problém, za jakou cenu to tito prostředníci udělají. Pro nás pracuje společnost Cyrrus Advisory, a.s. Brno za velmi přijatelných podmínek, dá se říci, téměř sponzorských. Ale v minulosti pro nás v tomtéž pracovala PNO CZ, která chtěla až 10% z poskytnuté výše dotace! A jsou i dražší firmy! Myslím tedy, že nezanedbatelná část prostředků z fondů EU jde na administraci žádostí a následnou administraci plnění podmínek přidělených dotací. (dále se na tom živí auditoři, daňoví poradci atd., protože každý žadatel se bojí udělat chybu, aby dotaci nemusel vracet, v horším případě ještě se sankcí). Samozřejmě že u dotací existují paralelně ještě tlaky různých "lobbistů", kteří zařizují dotace korupčním jednáním (většinou chtějí cca. 10 - 15%). V tomhle jsme měli štěstí, protože v době, kdy jsme dotaci řešili vrcholily různé kauzy (Rath, Janoušek apod., takže tito lidé nebyli tak aktivní.). Myslím, že poskytování dotací obecně je velmi drahé a neefektivní, v neposlední řadě je to skutečný ráj pro korupci. Na některé oblasti sociální nejsou dotace z fondů EÚ vůbec.

Je to stavba hospiců, resp. poskytování hospicové péče, což naše poslání “ (Černocký Marek, Energia, o.p.s.).

- **Ambasadorka paní Mgr. Šárka Dořičáková**

Pokud zaujímají fondy značnou část zdrojů sociálního podniku, existuje riziko, že tento podnik bude závislý na tomto zdroji. Dotace mají sloužit jako doprovodný zdroj, který je časově limitován. Proto je důležité vícezdrojové financování a vlastní podnikatelská aktivita. Ambasadorka sociálního podnikání pro střední Moravu a zakladatelka sociálního podniku Podané ruce Mgr. Šárka Dořičáková toto riziko spojuje s nevědomostí a nezkušeností jednotlivých sociálních podnikatelů: “Co se týká dotací EU, tak se setkávám s tím, že podnikatelé začínající s dotací, po ukončení projektu neumějí dále pokračovat ve své činnosti bez podpory. Z hlediska financování je vždy nutné mít dobrý podnikatelský záměr, ale také vlastní zdroje, motivaci a lidi k sobě se stejným nadšením. Nelze spoléhat jen na podporu státu, či EU “ (Dořičáková).

Podnikatelé jsou odpovědní za svá strategická rozhodnutí a musí s sebou nést mnoho předvídatelných a nepředvídatelných rizik. Nelze eliminovat všechna rizika, ale pokud tato rizika dobře identifikujeme, počítáme s nimi a případně máme na ně vytvořenou i rezervu, případně náhradní plán, je boj s těmito riziky mnohem snazší.

Výše uvedené rozhovory budeme ilustračně konfrontovat s výzkumem při interpretaci výsledků. Nebudou sloužit jako fakta, nýbrž jako dokreslení výsledného zjištění.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Sociální podnikání je v České republice poměrně nový fenomén, který může poskytnout prostor jak pro kvalifikované, tak i pro nekvalifikované lidi bez zaměstnání. Tato práce má poskytnout přehled o sociálním podnikání pomocí třech vybraných okruhů a motivovat nejen sociální pedagogy k aktivnímu přístupu a rozvoji kompetencí v tomto prostoru.

Cílem diplomové práce je **zjistit do jaké míry naplňují sociální podniky tři základní principy**, a to sociální prospěch, ekonomický prospěch a environmentální a místní prospěch. Dalším **dílčím cílem tohoto výzkumu je určit, kterou skupinu znevýhodněných nejčastěji preferují sociální podnikatelé**. Jde nám především o to, zda ovlivňuje výběr cílové skupiny fakt, že jsou zdravotně znevýhodnění více finančně podporováni ze strany státu než jiné skupiny znevýhodněných. Dalším cílem bude zjistit ze škály rizik **největší hrozby sociálního podnikání**.

V teoretické části 1.2. jsme ukázali prostor pro uplatnění schopností sociálního pedagoga v sociálním podnikání a jeho kompetencí, proto jsme pod hlavní cíl zařadili i dílčí cíl zjištění **míry zastoupení absolventů oborů zabývajících se vzděláváním, rozvojem a pomoci lidem, mezi zakladateli sociálních podniků**.

Pomocí výzkumných cílů zmapujeme nejdůležitější body sociálního podnikání, a to principy, cílovou skupinu a rizika spojené s tímto podnikáním. Díky těmto třem částem budeme schopni získat přehled o nejdůležitějších bodech sociálního podnikání.

4.1 Výzkumné cíle a hypotézy

Výzkumné otázky jsme stanovili v návaznosti na výše uvedené cíle a rozdělili dle oblasti do těchto třech základních celků: z hlediska míry naplňování principů a míry zastoupení jednotlivých oborů v těchto podnicích, z pohledu zaměstnávání znevýhodněných osob a z pohledu rizik, které sociální podnik ohrožují.

4.1.1 Výzkumné otázky z hlediska naplňování principů a míry zastoupení oborů zakladatelů

V tomto okruhu se budeme zabývat mírou naplňování jednotlivých principů sociálního podnikání. Pro náš výzkum použijeme nomenklaturu principů stanovené sdružením TESSEA, viz kapitolu 1.3.3. Principy jsou rozděleny do třech základních oblastí, a to dle míry naplňování sociálního prospěchu, dle míry naplňování ekonomického prospěchu a dle

míry naplňování místního a environmentálního prospěchu. Tento okruh nám poskytne přehled o tom, jak jsou schopny sociální podniky tyto nezávazné normy naplňovat.

V1: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip sociálního prospěchu?

V2: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip ekonomického prospěchu?

V3: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip environmentálního a místního prospěchu?

Dále zde určujeme míru zastoupení absolventů oborů zabývajících se vzděláváním, rozvojem a pomoci lidem mezi zakladateli sociálních podniků.

Zajímá nás zde především zastoupení oborů, které se zabývají přímou pomocí, vzděláváním a rozvojem lidí. Protože neexistuje oficiální nomenklatura těchto oborů, provedli jsme rozdělení na **obory zaměřené na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí** (pedagogika, psychologie a psychoterapie, sociálně právní obor, sociální pedagogika, sociální práce, sociologie a andragogika, speciální pedagogika, studia občanského sektoru, zdravotnictví, teologie a filozofie) a **obory nezaměřené na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí** (architektura, grafika, chemická technologie, multimediální komunikace, stolařství, regionalizace, management a marketing, všeobecné gymnázium, právo, matematika, stavebnictví, technologie, elektrotechnika, strojírenství, agronomie a zemědělství, ekonomika, politologie, potravinářství).

V4: Podílejí se absolventi oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí na zakládání sociálních podniků?

H4: Absolventi oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí se větší mírou podílejí na zakládání sociálních podniků než absolventi oborů nezaměřených na pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

4.1.2 Výzkumné otázky z pohledu znevýhodněné skupiny

Pro tento okruh jsme zvolili skupinu lidí definovanou EU ve výzvě č. 96 OP LZZ, protože obsahovala nejširší možný výčet osob. V této otázce nás zajímalo, které skupiny znevýhodněných osob sociální podniky preferují a zdali existují v jejich preferenci výrazné rozdíly. Dále jsme zjišťovali závislost cílové skupiny zdravotně znevýhodněných na podpoře ze strany státu dle zákona o zaměstnanosti.

V5: Které skupiny znevýhodněných občanů jsou nejčastěji zaměstnávány?

H5: Mezi četnostmi jednotlivých znevýhodněných osob jsou statisticky významné rozdíly.

V6: Má vliv finanční podpora ze strany státu na výběr cílové skupiny zdravotně znevýhodněných?

H6: Finanční podpora znevýhodněným ze strany státu výrazně ovlivňuje výběr cílové skupiny.

4.1.3 Výzkumné otázky z pohledu rizik

Rizika velkou měrou ovlivňují chod sociálního podniku a je jich velmi široká škála, proto jsme vybrali deset rizik, které jsme stanovili na základě brainstormingu v teoretické části. Cílem této výzkumné otázky je zjistit, které riziko je pro sociální podnikatele největší a určit rozdíl mezi vnímáním rizika a skutečným ohrožením. Odchylka vnímání stavu ohrožení a skutečného ohrožení nám pomůže pochopit, jak pojmají podnikatelé vědomí rizika a skutečnost.

V7: Které riziko je pro sociální podnikatele největší?

V8: Existuje rozdíl mezi vnímáním ohrožení a skutečným stavem?

H8: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálními podnikateli existuje významný rozdíl.

4.2 Pojetí výzkumu

Vzhledem k výzkumným otázkám a použitému vzorku jsme zvolili kvantitativní formu výzkumu. Výzkum bude rozdělen na tři části. První část otázek je zaměřena na zjištění, do jaké míry sociální podniky naplňují principy stanovené TESSEA a jakého zaměření jsou nejčastěji zakladatelé sociálních podniků. Další část otázek je věnována oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob a zjištění souvislosti mezi zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob a podporou ze strany státu. V poslední části definujeme otázky z hlediska rizika sociálního podnikání. Jak tato rizika podniky vnímají a jak je reálně ohrožují. Ve všech třech částech se budeme věnovat stejnému výzkumnému vzorku.

4.3 Výzkumný vzorek

Vzhledem k tomu, že v ČR neexistuje oficiální nomenklatura sociálních podniků, použili jsme pro výzkum adresář sociálních podniků dostupný na oficiálních stránkách

sociálního podnikání www.ceske-socialni-podnikani.cz k datu 31.12.2013. Výzkumný vzorek byl obsáhnut exhaustivním způsobem. Byly osloveny všechny podniky, které se oficiálně hlásí k sociálnímu podnikání a jsou uveřejněny ve výše zmiňovaném adresáři.

Po telefonické domluvě se sociálními podniky, byly zaslány dotazníky emailem, nebo poštou. Pro zajištění větší návratnosti měli možnost dotazování zaslat vyplněný dotazník zpět emailem, poštou, nebo nadiktovat odpovědi telefonicky na uvedené číslo.

Návratnost dotazníků byla 77,4%. Z celkového počtu 124 podniků odpovědělo 96 dotazovaných, 22 odmítlo dotazníkové šetření a 6 podniků ukončilo svou činnost.

4.4 Technika výzkumu

Sběr dat jsme zajistili pomocí strukturovaného dotazníku, který je rozdělen do tří částí podle okruhů otázek na charakteristiku, principy a rizika sociálního podnikání.

První část je zaměřena na charakteristiku sociálního podniku. Zjišťujeme zde v otázkách 1 – 5 formou otevřených a polouzavřených otázek průměrný počet zaměstnanců, obor studia vedoucích zaměstnanců, odvětví podnikání, právní formu sociálních podniků a skupinu znevýhodněných osob. Tato data jsou významná pro zmapování sektoru sociálního podniku a pro zjištění, na jakou cílovou skupinu se sociální podniky zaměřují. V otázce č. 6 určujeme pomocí Likertovy škály souvislost mezi výběrem cílové skupiny zdravotně znevýhodněných osob a dotovanými místy.

V druhé části zjišťujeme na škále 1-5 (1 – zcela nenaplnuje, 2 – spíše nenaplnuje, 3 – naplňuje i nenaplnuje, 4 – spíše naplňuje, 5 – zcela naplňuje) míru naplňování jednotlivých principů, což je důležité při zjištění hlavního cíle, do jaké míry naplňují sociální podniky principy sociálního podnikání.

V závěru se dotazník věnuje rizikům. Respondenti hodnotí na škále 1-5 vnímání rizika sociálního podnikání (1 - plně bez rizika, 2 - nerizikový, 3 - někdy ano, někdy ne, 4 – rizikový, 5 – mimořádně rizikový) a zároveň na škále 1 – 5 (1 – netýká se nás toto riziko, 2 – týká se nás okrajově, 3 – ano i ne, 4 – týká se nás toto riziko, 5 – v současné době nás toto riziko nejvíce ohrožuje) reálné ohrožení tímto rizikem.

Respondenti obdrželi, po telefonické domluvě, dotazník v horizontu od listopadu do prosince 2013 elektronicky (emailem), poštou, nebo osobně. Uzávěrka sběru dotazníku byla stanovena na 31.1.2014 včetně.

4.5 Způsob zpracování dat

Data byla zaznamenána a znázorněna v tabulkách a grafech v programu MS Excel. Každý okruh byl zpracován, z důvodu zjištění odlišných informací, individuálně adekvátní výzkumnou metodou.

Formulované hypotézy **H1**, **H6** a **H8** jsme testovali ručně pomocí testu dobré schody chí-kvadrát. S použitím testu jsme určili, zda četnosti, které byly získány měřením, se odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze. Při testování hypotéz jsme zvolili ve všech případech hladinu významnosti 0,05. Tato hladina nám určuje pravděpodobnost, že v 5% neoprávněně odmítneme nulovou hypotézu (Chráska, 2007).

4.5.1 Výzkumné otázky z hlediska naplňování principů sociálního podnikání a míry zastoupení oborů zakladatelů

Výzkumné otázky **V1** až **V3** z hlediska míry naplňování principů zahrnují otázky v dotazníku z části dvě (otázka č. 1 až 27). Respondenti zde hodnotili na škále od 1 do 5 (1 – zcela nenaplnuje, 2 – spíše nenaplnuje, 3 – naplnuje i nenaplnuje, 4 – spíše naplnuje, 5 – zcela naplnuje) naplňování jednotlivých principů. Tato data byla uspořádána do Excel tabulky vypočtena pomocí aritmetického průměru a znázorněna v grafu.

V1: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip sociálního prospěchu?

V2: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip ekonomického prospěchu?

V3: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip environmentálního a místního prospěchu?

Podotázkou prvního okruhu je také výzkumná otázka **V4**, která nám mapuje studijní zaměření zakladatelů sociálních podniků. Četnosti zastoupení jednotlivých oborů byly zaznamenány v tabulce Excel a znázorněny v grafu. Abychom mohli ověřit a zodpovědět tuto výzkumnou otázku, rozdělili jsme obory do dvou skupin, a to na obory zaměřené na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí a obory nezaměřené na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí. Na základě tohoto rozdělení jsme si formulovali nulovou (**H4₀**) a alternativní (**H4_A**) hypotézu a provedli testování pomocí statistické metody testu dobré schody chí-kvadrát. Vypočtená hodnota testového kritéria byla porovnána s kritickou hodnotou o hladině významnosti 0,05 a počtem stupňů volnosti 1.

V4: Podílejí se absolventi oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí na zakládání sociálních podniků?

H4: Absolventi oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí se větší mírou podílejí na zakládání sociálních podniků než absolventi oborů nezaměřených na pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

H4₀: Četnost absolventů oborů zaměřených na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí, při zakládání sociálních podniků, je stejná jako u absolventů oborů nezaměřujících se na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

H4_A: Četnost absolventů oborů zaměřených na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí, při zakládání sociálních podniků, je nižší než četnost u absolventů oborů nezaměřujících se na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

4.5.2 Výzkumné otázky z pohledu znevýhodněné skupiny

Výzkumné otázky z pohledu znevýhodněných osob **V5** a **V6** byly zjišťovány pomocí otázek z první části dotazníku (otázka č. 5). Četnosti zastoupení jednotlivých znevýhodněných skupin byly zaznamenány v tabulce Excel a znázorněny v grafu.

Míru zastoupení jednotlivých znevýhodněných skupin znázorníme pomocí četností a znázorníme v grafu. U otázky **V5** nás také zajímalo kromě nejvíce volené skupiny i rozdílnost ve volbách skupin. Abychom zjistili významnost rozdílů, vytvořili jsme si nulovou (**H5₀**) a alternativní (**H5_A**) hypotézu a provedli testování pomocí statistické metody testu dobré shody chí-kvadrát. Vypočtená hodnota testového kritéria byla porovnána s kritickou hodnotou o hladině významnosti 0,05 a počtem stupňů volnosti 10.

V5: Které skupiny znevýhodněných občanů jsou nejčastěji zaměstnávány?

H5: Mezi četnostmi jednotlivých znevýhodněných osob jsou statisticky významné rozdíly.

H5₀: Mezi četnostmi cílových skupin nejsou statisticky významné rozdíly.

H5_A: Mezi četnostmi cílových skupin jsou statisticky významné rozdíly.

Výzkumnou otázku **V6** jsme zjišťovali pomocí četností jednotlivých kategorií. Kategorie jednotlivých znevýhodněných osob jsme mezi sebou porovnali a znázornili v grafu.

U výzkumné otázky **V6** jsme také vycházeli z otázky v dotazníku č. 5, kde jsou znázorněny kategorie jednotlivých skupin znevýhodněných. Abychom mohli zjistit závislost mezi finanční podporou státu ve prospěch zdravotně znevýhodněných a výběrem cílo-

vé skupiny u výzkumné otázky **V6**, museli jsme rozčlenit škálu 1-5 (1 – bezvýznamný, 2 – nedůležitý, 3 – ano i ne, 4 – důležitý, 5 – zcela zásadní) na dvě protichůdné kategorie, čímž došlo k vyčlenění neutrální odpovědi pod bodem 3 – ovlivňuje i neovlivňuje. První kategorie zahrnuje faktor bezvýznamný a nedůležitý a druhá kategorie zahrnuje faktor důležitý a zcela zásadní. V návaznosti na rozdělení jsme utvořili nulovou (**H6_o**) a alternativní hypotézu (**H6_A**) a provedli testování pomocí statistické metody testu dobré schody chí-kvadrát. Vypočtená hodnota testového kritéria byla porovnána s kritickou hodnotou o hladině významnosti 0,05 a počtem stupňů volnosti 1.

V6: Má vliv finanční podpora ze strany státu na výběr cílové skupiny zdravotně znevýhodněných?

H6: Finanční podpora znevýhodněným ze strany státu výrazně ovlivňuje výběr cílové skupiny.

H6_o: Četnost odpovědí důležitý, zcela zásadní je stejný jako četnost nedůležitý bezvýznamný.

H6_A: Četnost odpovědí důležitý, zcela zásadní je větší než četnost nedůležitý bezvýznamný.

4.5.3 Výzkumné otázky z pohledu rizik

K zjišťování výzkumné otázky **V7** a **V8** jsme použili otázky z poslední části dotazníku (otázka č.1 – 10). Respondenti zde hodnotili na škále od 1 do 5 (1 – plně bez rizika, 2 – nerizikový, 3 – někdy ano, někdy ne, 4 – rizikový, 5 – mimořádně rizikový) riziko a zároveň na škále od 1 do 5 (1 – netýká se nás toto riziko, 2 – týká se nás toto riziko okrajově, 3 – ano i ne, 4 – týká se nás toto riziko, 5 – v současné době nás toto riziko ohrožuje) hodnotili současnou situaci ohrožení rizikem.

Výsledek dotazování na Výzkumnou otázku **V7** jsme zaznamenali v tabulce Excel, vypočítali pomocí průměru a výsledné hodnoty znázornili v grafu.

V7: Které riziko je pro sociální podnikatele největší?

U výzkumné otázky **V8** jsme použili průměrnou hodnotu hodnocení rizik a porovnali s průměrem hodnocení reálného ohrožení. Na základě výzkumné otázky **V8** jsme si stanovili nulovou (**H8_o**) a alternativní hypotézu (**H8_A**) a provedli testování pomocí statistické metody testu dobré schody chí-kvadrát. Vypočtená hodnota testového kritéria byla porovnána s kritickou hodnotou o hladině významnosti 0,05 a počtem stupňů volnosti 1.

V8: Existuje rozdíl mezi vnímáním ohrožení a skutečným stavem?

H8: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálními podnikateli existuje významný rozdíl.

H8_o: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálních podnikatelů není významný rozdíl.

H8_A: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálních podnikatelů existuje významný rozdíl.

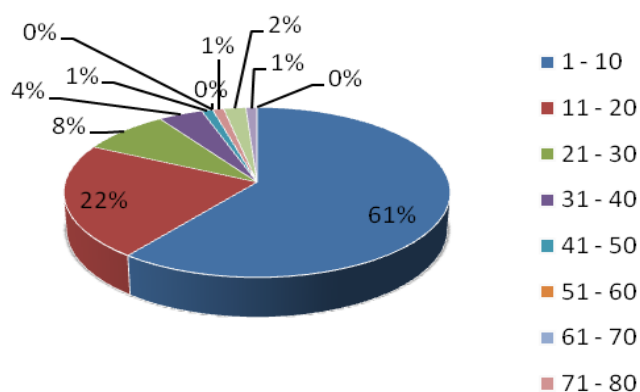
5 ANALÝZA DAT

V této části budeme provádět analýzu námi definovaných výzkumných otázek, které jsme stanovili v návaznosti na výzkumné cíle. Budeme zde rozklíčovat data z dotazníkového šetření a podávat odpovědi na uvedené výzkumné otázky.

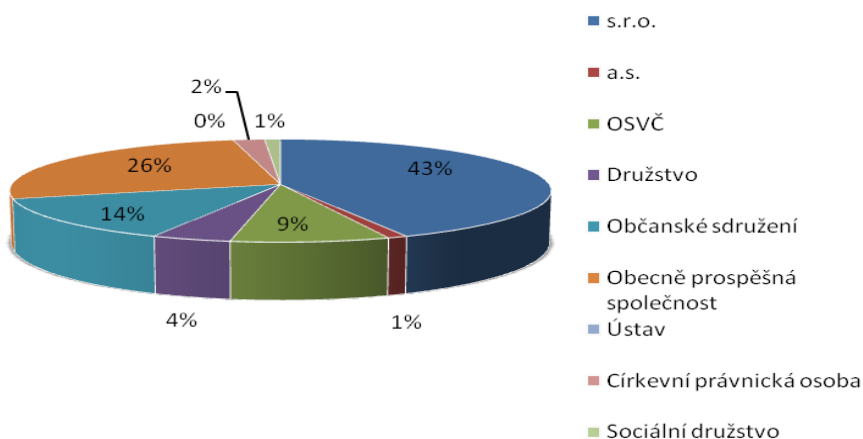
Ze 124 oslovených sociálních podniků odpovědělo 96 respondentů, což je 77,4 % návratnost. Na základě těchto získaných dat jsme schopni odpovědět na výše uvedené výzkumné otázky a hypotézy.

Celková charakteristika dat hovoří o tom, že jde především o malé podniky zaměstnávající od 1 do 10 zaměstnanců (graf č. 2) orientující se jak ve výrobním, tak i nevýrobním odvětví. Nejčastější právní formu volí sociální podnikatelé s.r.o. (43%) a obecně prospěšnou společnost (26%), (graf č.3).

Graf II – Počet zaměstnanců sociálního podniku (Zdroj:vlastní)



Graf III – Odvětví podnikání (Zdroj:vlastní)



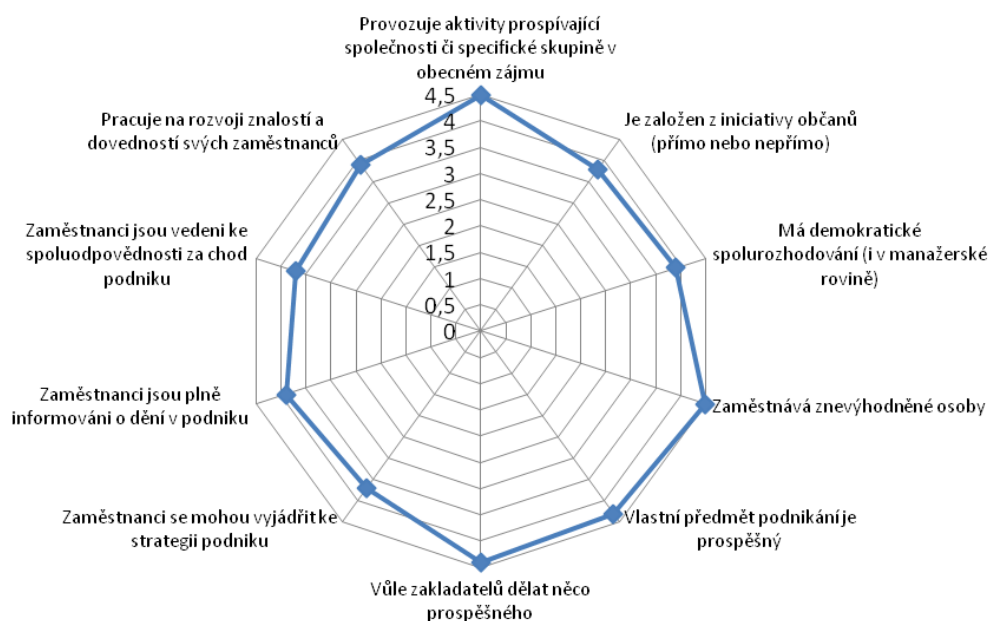
VI: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip sociálního prospěchu?

Při hodnocení naplňování míry sociálního prospěchu na škále od 1 do 5 (1 – zcela nenaplnuje, 2 – spíše nenaplnuje, 3 – naplňuje i nenaplnuje, 4 – spíše naplňuje, 5 – zcela naplňuje), byla průměrná hodnota naplňování sociálního prospěchu 4,1 což je 82% . Největší měrou byl tento princip naplňován zaměstnáváním znevýhodněných osob (90%) a provozem prospěšných aktivit (90%). Nejméně byly naplňovány principy, které vtahovaly zaměstnance do dění ve firmě, a to vyjadřování zaměstnanců ke strategii podniku (74%) a vedení zaměstnanců ke spoluodpovědnosti za chod podniku (74%). Průměrně se žádná z aktivit nedostala do záporných hodnot pod 50% viz. tabulka II.

Tabulka II – Hodnocení naplňování sociálního prospěchu (Zdroj:vlastní)

Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip sociálního prospěchu?	Ø	%
Provozuje aktivity prospívající společnosti či specifické skupině v obecném zájmu	4,5	90,0%
Je založen z iniciativy občanů (přímo nebo nepřímo)	3,8	76,0%
Má demokratické spoluodhodování (i v manažerské rovině)	3,9	78,0%
Zaměstnává znevýhodněné osoby	4,5	90,0%
Vlastní předmět podnikání je prospěšný	4,3	86,0%
Vůle zakladatelů dělat něco prospěšného	4,4	88,0%
Zaměstnanci se mohou vyjádřit ke strategii podniku	3,7	74,0%
Zaměstnanci jsou plně informováni o dění v podniku	3,9	78,0%
Zaměstnanci jsou vedeni ke spoluodpovědnosti za chod podniku	3,7	74,0%
Pracuje na rozvoji znalostí a dovedností svých zaměstnanců	3,9	78,0%
Průměrná hodnota naplňování sociálního principu	4,1	82,0%

Graf IV – Míra naplňování sociálního prospěchu (Zdroj:vlastní)



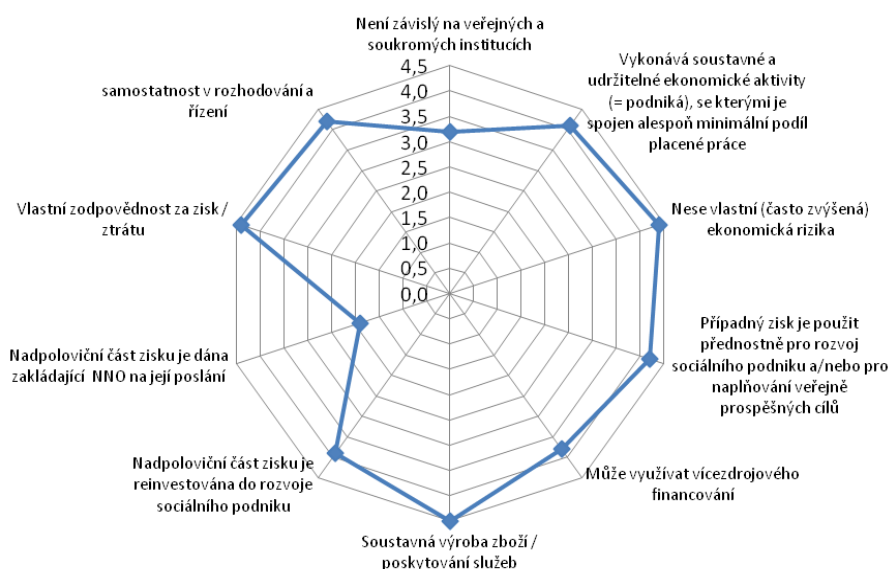
V2: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip ekonomického prospěchu?

Při hodnocení naplňování principu ekonomického prospěchu na škále od 1 do 5 (1 – zcela nenaplnuje, 2 – spíše nenaplnuje, 3 – naplňuje i nenaplnuje, 4 – spíše naplňuje, 5 – zcela naplňuje), byla průměrná hodnota 3,9, což je 78%. Nejvíce je tento princip naplňován soustavnou výrobou zboží, či poskytováním služeb (90%), vlastní zodpovědností za zisk/ztrátu (88%) a nesením vlastního ekonomického rizika (88%). Nejméně je naplňován princip ekonomického prospěchu investicí zisku do zakládající NNO na její poslání (38%). Celkovým průměrem podniky naplňují tento princip ze (38%).

Tabulka III – Hodnocení naplňování ekonomického prospěchu (Zdroj:vlastní)

Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip ekonomického prospěchu?	Ø	%
Není závislý na veřejných a soukromých institucích	3,2	64,0%
Vykonává soustavné a udržitelné ekonomické aktivity (= podniká), se kterými je spojen alespoň minimální podíl placené práce	4,1	82,0%
Nese vlastní (často zvýšená) ekonomická rizika	4,4	88,0%
Případný zisk je použit přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplňování veřejně prospěšných cílů	4,2	84,0%
Může využívat vícezdrojového financování	3,8	76,0%
Soustavná výroba zboží / poskytování služeb	4,5	90,0%
Nadpoloviční část zisku je reinvestována do rozvoje sociálního podniku	3,9	78,0%
Nadpoloviční část zisku je dána zakládající NNO na její poslání	1,9	38,0%
Vlastní zodpovědnost za zisk / ztrátu	4,4	88,0%
samostatnost v rozhodování a řízení	4,2	84,0%
Průměrná hodnota naplňování ekonomického principu	3,9	78,0%

Graf V – Míra naplňování ekonomického prospěchu (Zdroj:vlastní)



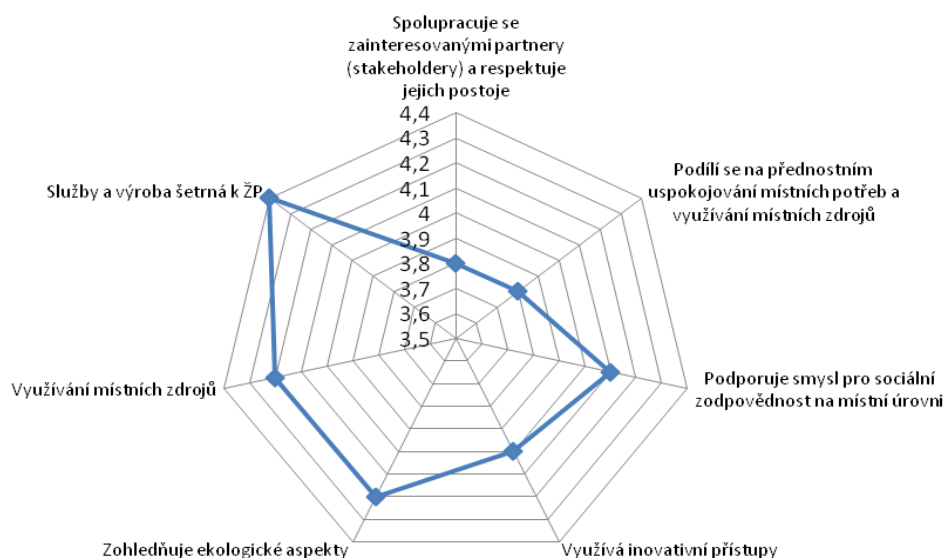
V3: Do jaké míry naplňují sociální podniky princip environmentálního a místního prospěchu ?

Při hodnocení naplňování principu environmentálního a místního prospěchu na škále od 1 do 5 (1 – zcela nenaplnuje, 2 – spíše nenaplnuje, 3 – naplňuje i nenaplnuje, 4 – spíše naplňuje, 5 – zcela naplňuje), byla průměrná hodnota 4,1, což je 82%. Nejvíce je tento princip naplňován ve vztahu k šetrnosti k životnímu prostředí (88%), zohledňováním ekologických aspektů (84%) a využíváním místních zdrojů (84%). Pozitivní bylo, že nejnížší naměřená hodnota byla 76%, což bylo u spolupráce se zainteresovanými partnery a při přednostním uspokojování místních potřeb. Žádná z hodnot se nedostala pod 50%.

*Tabulka IV – Hodnocení naplňování environmentálního a místního prospěchu
(Zdroj:vlastní)*

Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip environmentálního a místního prospěchu?	Ø	%
Spolupracuje se zainteresovanými partnery (stakeholdery) a respektuje jejich postoje	3,8	76,0%
Podílí se na přednostním uspokojování místních potřeb a využívání místních zdrojů	3,8	76,0%
Podporuje smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni	4,1	82,0%
Využívá inovativní přístupy	4	80,0%
Zohledňuje ekologické aspekty	4,2	84,0%
Využívání místních zdrojů	4,2	84,0%
Služby a výroba šetrná k ŽP	4,4	88,0%
Průměrná hodnota naplňování environmentálního a místního principu	4,1	82,0%

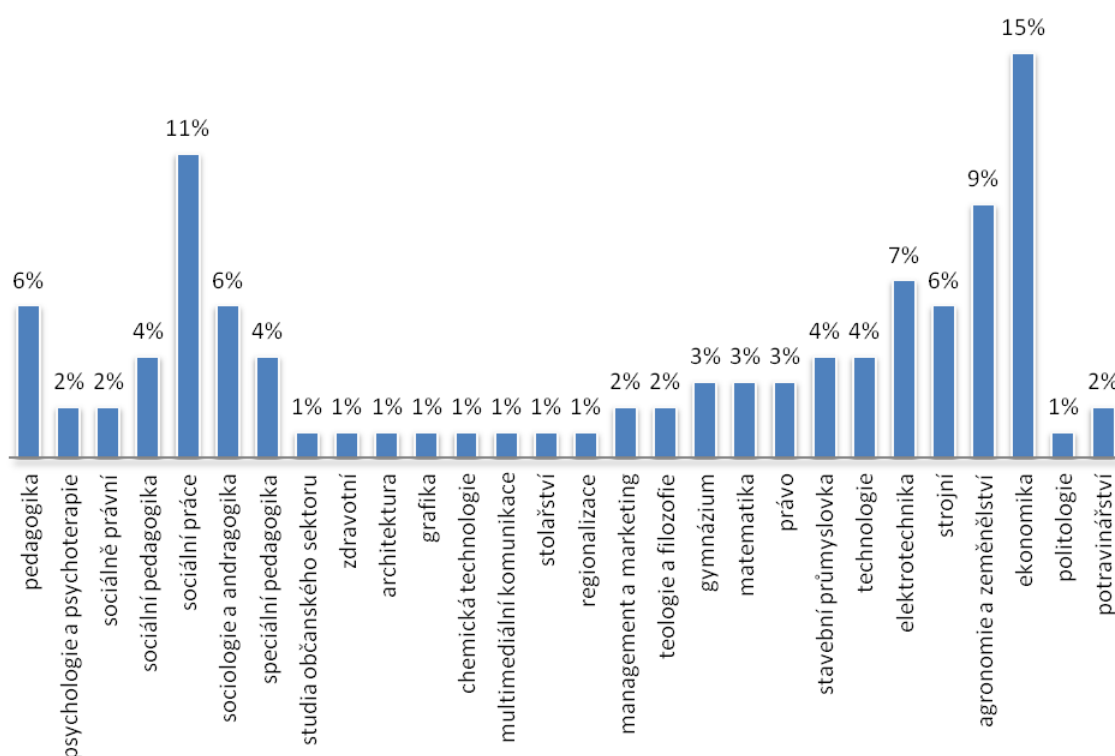
Graf VI – Míra naplňování environmentálního a místního prospěchu (Zdroj:vlastní)



V4: Podílejí se absolventi oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí na zakládání sociálních podniků?

Obor zakladatele sociálních podnikatelů není jednoznačný. Nejvíce se na zakládání sociálních podniků podílí absolventi oboru ekonomika (15%), oboru sociální práce (11%) a agronomie a zemědělství (9%). Absolventi sociální pedagogiky byli iniciátory založení sociálních podniků pouze ve 4%, stejně jako absolventi speciální pedagogiky.

Graf VII – Obor zakladatelů sociálních podniků (Zdroj:vlastní)



K výzkumné otázce **V4** jsme si stanovili výzkumnou hypotézu (**H4₀**) a rozdělili obory na dvě skupiny dle oborů zaměřených na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí a obory nezaměřené na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí. Data jsme uspořádali do tabulky a vypočítali testové kritérium, které jsme srovnávali na hladině významnosti 0,05 s kritickou hodnotou.

H4₀: Četnost absolventů oborů zaměřených na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí, při zakládání sociálních podniků, je stejná jako u absolventů oborů nezaměřujících se na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

H4_A: Četnost absolventů oborů zaměřených na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí, při zakládání sociálních podniků, je nižší než četnost u absolventů oborů nezaměřujících se na přímou pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí.

Tabulka V – Výpočet testového kritéria (Zdroj:vlastní)

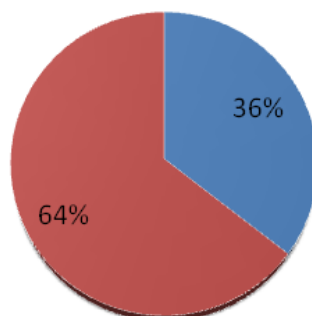
Měsíc	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	(P-O) ²	(P-O) ²
					O
Obory zaměřené na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí	38	53,5	-15,5	240,25	4,491
Obory nezaměřené na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí	69	53,5	15,5	240,25	4,491
	Σ 107	Σ 107			Σ 8,981

Vypočtenou hodnotu testového kritéria 8,981 jsme porovnali s kritickou hodnotou na hladině významnosti 0,05, se stupněm volnosti 1 . Při porovnání jsme zjistili, že je hodnota testového kritéria $\chi^2 = 8,981$ větší než kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$, a proto musíme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.

V4: Na základě ověření hypotézy statistickou metodou jsme zjistili, že absolventi oboru zaměřeného na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí se méně podílejí na zakládání sociálních podniků, než absolventi nezaměření na přímou pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí. Jsou zde sice účastní (36%), ale ne tak významnou měrou jako absolventi oborů nezaměřených na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí (64%).

Graf VIII – Porovnání kategorií oborů (Zdroj:vlastní)

- Obory zaměřené na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí
- Obory nezaměřené na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí



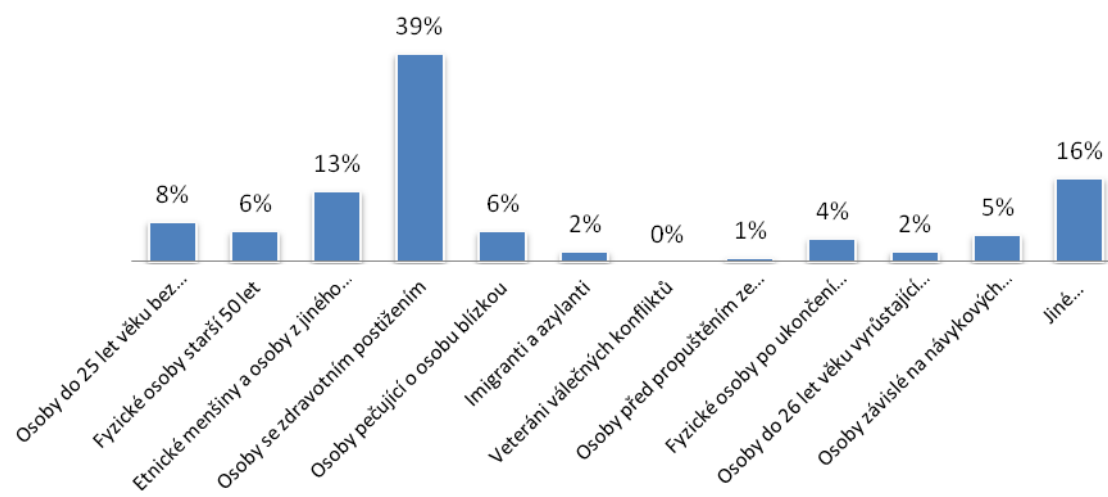
V5: Které skupiny znevýhodněných občanů jsou nejčastěji zaměstnávány?

V otázce z první části dotazníku jsme se ptali mimo jiné i na cílovou skupinu znevýhodněných osob. Výzkum ukázal, že při výběru cílové skupiny volí nejvíce sociální podnikatelé osoby se zdravotním postižením (39%), jiné nespecifikované osoby (16%) a etnické menšiny (13%). Nejméně volí skupinu osob propuštěných ze zařízení pro výkon odnětí svobody (1%). Skupina válečných veteránů nebyla vybrána vůbec.

Tabulka VI – Výběr cílové skupiny (Zdroj:vlastní)

Váš podnik zaměstnává	Četnost	%
Osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo nízkou úrovní kvalifikace	12	8%
Fyzické osoby starší 50 let	9	6%
Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí	21	13%
Osoby se zdravotním postižením	62	39%
Osoby pečující o osobu blízkou	9	6%
Imigranti a azylanti	3	2%
Veteráni válečných konfliktů	0	0%
Osoby před propuštěním ze zařízení pro výkon trestu odnětí svobody	1	1%
Fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody	7	4%
Osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin	3	2%
Osoby závislé na návykových látkách	8	5%
Jiné...	25	16%

Graf IX – Výběr cílových skupin (Zdroj:vlastní)



U výzkumné otázky **V5** jsme dále zjišťovali, zdali existují mezi zjištěnými četnostmi výběru cílové skupiny významné rozdíly. K výpočtu jsme použili četnosti z tabulky VI (Výběr cílové skupiny). Vytvořili jsme si nulovou ($H5_0$) a alternativní ($H5_A$) hypotézu a uspořádali data do tabulky pro výpočet testového kritéria.

$H5_0$: Mezi četnostmi cílových skupin nejsou statisticky významné rozdíly.

$H5_A$: Mezi četnostmi cílových skupin jsou statisticky významné rozdíly.

Tabulka VII – Výpočet testového kritéria (Zdroj:vlastní)

Znevýhodněné skupiny osob	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	(P-O) ²	(P-O) ²
					O
Osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo nízkou úrovní kvalifikace	12	12,27	-0,27	0,0729	0,006
Fyzické osoby starší 50 let	9	12,27	-3,27	10,6929	0,871
Etnické menšiny a osoby z jiného socio-kulturního prostředí	21	12,27	8,73	76,2129	6,211
Osoby se zdravotním postižením	62	12,27	49,73	2473,0729	201,554
Osoby pečující o osobu blízkou	9	12,27	-3,27	10,6929	0,871
Imigranti a azylanti	3	12,27	-9,27	85,9329	7,003
Veteráni válečných konfliktů	0	12,27	-12,27	150,5529	12,270
Osoby před propuštěním ze zařízení pro výkon trestu odnětí svobody	1	12,27	-11,27	127,0129	10,351
Fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody	7	12,27	-5,27	27,7729	2,263
Osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin	3	12,27	-9,27	85,9329	7,003
Osoby závislé na návykových látkách	8	12,27	-4,27	18,2329	1,486
	Σ 135	Σ 135			Σ249,893

Vypočtenou hodnotu testového kritéria 249,893 jsme porovnali s kritickou hodnotou na hladině významnosti 0,05 se stupněm volnosti 10. Při porovnání jsme zjistili, že je hodnota testového kritéria $\chi^2 = 249,893$ větší než kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(10) = 18,307$, a proto musíme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.

V5: Mezi volbou cílové skupiny existují statisticky významné rozdíly, nejčastěji preferovanou skupinou jsou zdravotně postižení (39%).

V6: Má vliv finanční podpora ze strany státu na výběr cílové skupiny zdravotně znevýhodněných?

Zaměstnavatelé hodnotili na škále 1 až 5 (1 – bezvýznamný, 2 – nedůležitý, 3 – ano i ne, 4 – důležitý, 5 – zcela zásadní) významnost podpory ze strany státu, dle zákona o zaměstnanosti, při výběru cílové skupiny znevýhodněných osob. Abychom mohli otázku **V6** ověřit, rozdělili jsme škálu na dvě protichůdné kategorie bezvýznamný, nedůležitý a zcela zásadní, důležitý. Pro větší rozlišení jsme vypustili neutrální hodnocení 3 – ano i ne. Pomocí kategorií jsme utvořili k otázce **V6** nulovou (**H6₀**) a alternativní hypotézu (**H6_A**) a uspořádali data do tabulky pro výpočet testového kritéria.

H6₀: Četnost odpovědí důležitý, zcela zásadní je stejný jako četnost nedůležitý, bezvýznamný.

H6_A: Četnost odpovědí důležitý, zcela zásadní je větší než četnost nedůležitý, bezvýznamný.

Tabulka VIII – Výpočet testového kritéria (Zdroj:vlastní)

Měsíc	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	(P-O) ²	(P-O) ²
					O
bezvýznamný, nedůležitý	12	27	-15	225	8,333
důležitý, zcela zásadní	42	27	15	225	8,333
	Σ 54	Σ 54			Σ 16,667

Vypočtenou hodnotu testového kritéria 16,667 jsme porovnali s kritickou hodnotou na hladině významnosti 0,05 se stupněm volnosti 1 . Při porovnání jsme zjistili, že je hodnota testového kritéria $\chi^2 = 16,667$ větší než kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$, a proto musíme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.

V6: Na základě ověření hypotézy jsme zjistili, že má podpora ze strany státu dle zákona o zaměstnanosti, významný vliv na výběr cílové skupiny. Rozhodování sociálních podnikatelů bylo výrazně ovlivněno tímto faktorem

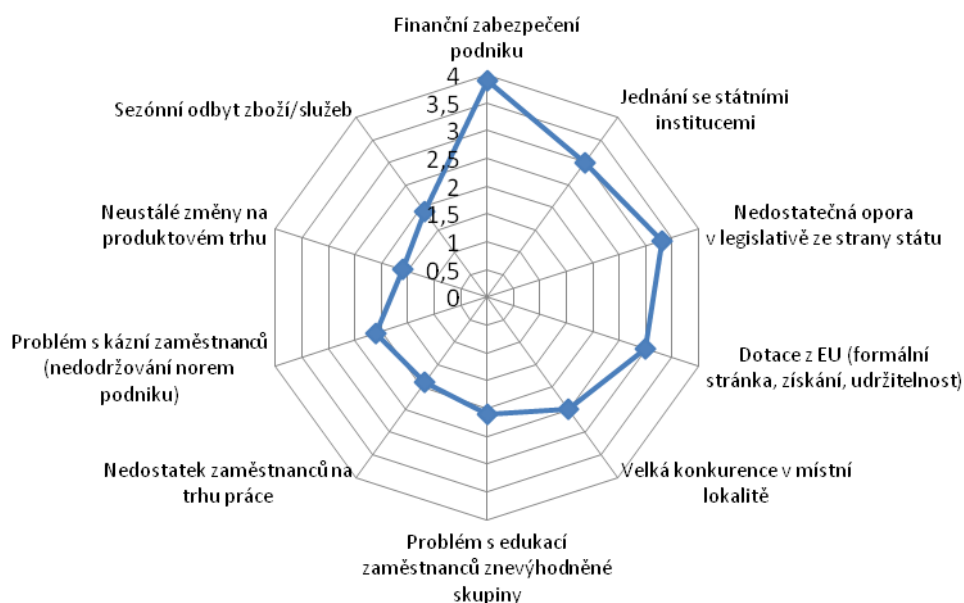
V7: Které riziko je pro sociální podnikatele největší?

Respondenti hodnotili na škále 1 až 5 (1 – netýká se nás toto riziko, 2 – týká se nás okrajově, 3 – ano i ne, 4 – týká se nás toto riziko, 5 – v současné době nás toto riziko nejvíce ohrožuje) ohrožení podniku daným rizikem. Za nejvíce ohrožující riziko považují podnikatelé finanční zabezpečení podniku (78%) a nedostatečnou oporu v legislativě ze strany státu (66%). Naopak za nejmenší riziko považují podnikatelé změny na produktovém trhu (32%), sezónní odbyt zboží/služeb (38%) a nedostatek zaměstnanců na trhu práce (38%).

Tabulka IX – Hodnocení reálného rizika (Zdroj:vlastní)

Skutečné ohrožení rizikem	Ø	%
Finanční zabezpečení podniku	3,9	78,0%
Jednání se státními institucemi	3	60,0%
Nedostatečná opora v legislativě ze strany státu	3,3	66,0%
Dotace z EU (formální stránka, získání, udržitelnost)	3	60,0%
Velká konkurence v místní lokalitě	2,5	50,0%
Problém s edukací zaměstnanců znevýhodněné skupiny	2,1	42,0%
Nedostatek zaměstnanců na trhu práce	1,9	38,0%
Problém s kázní zaměstnanců (nedodržování norem podniku)	2,1	42,0%
Neustálé změny na produktovém trhu	1,6	32,0%
Sezónní odbyt zboží/služeb	1,9	38,0%
Průměrná hodnota reálného rizika	2,5	50,0%

Graf X – Hodnocení rizika (Zdroj:vlastní)



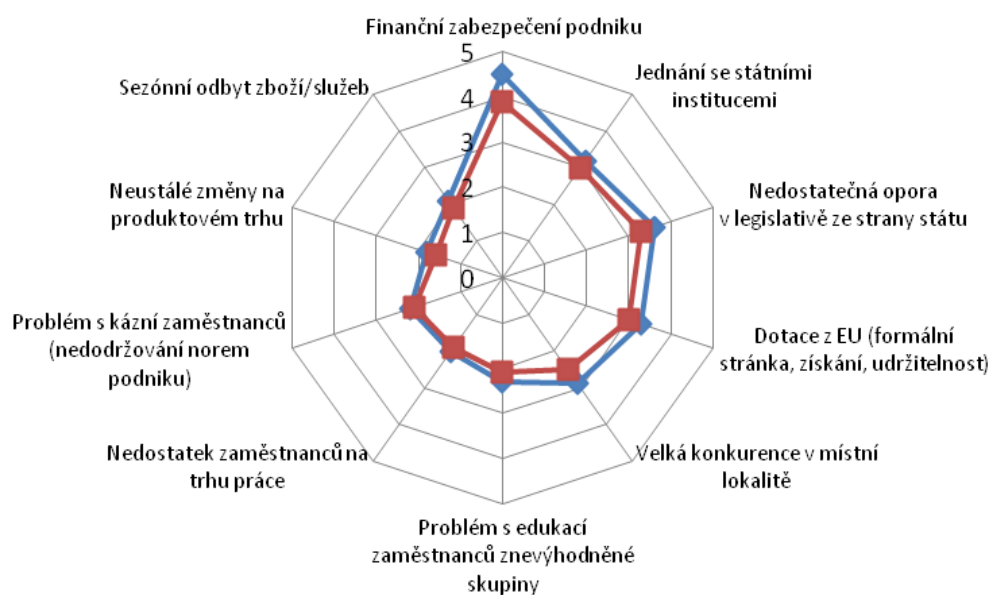
V8: Existuje rozdíl mezi vnímáním ohrožení a skutečným stavem?

Poslední výzkumnou otázku jsme analyzovali pomocí srovnání průměrných hodnot vyhodnocení rizika se skutečným rizikem. Odchytky hodnot vnímání a skutečnosti se průměrně pohybují okolo 0,3. Největší odchytky je mezi vnímáním hrozby finančního zabezpečení a skutečným stavem (0,6).

Tabulka X – Odchytky mezi hodnocením rizika a skutečným ohrožením (Zdroj:vlastní)

Porovnání vnímání a skutečného stavu rizik	Hodnocení rizika	Skutečné riziko	Odchytky
Finanční zabezpečení podniku	4,5	3,9	0,6
Jednání se státními institucemi	3,2	3	0,2
Nedostatečná opora v legislativě ze strany státu	3,6	3,3	0,3
Dotace z EU (formální stránka, získání, udržitelnost)	3,3	3	0,3
Velká konkurence v místní lokalitě	2,9	2,5	0,4
Problém s edukací zaměstnanců znevýhodněné skupiny	2,3	2,1	0,2
Nedostatek zaměstnanců na trhu práce	2	1,9	0,1
Problém s kázní zaměstnanců (nedodržování norem podniku)	2,2	2,1	0,1
Neustálé změny na produktovém trhu	1,8	1,6	0,2
Sezónní odbyt zboží/služeb	2,1	1,9	0,2
Průměrná hodnota	2,8	2,5	0,3

Graf XI – Odchytky mezi hodnocením rizika a skutečným ohrožením (Zdroj:vlastní)



Výzkumnou otázku **V8** jsme dále ověřovali pomocí statistické metody dobré shody chí-kvadrát. V návaznosti na otázku **V8** jsme utvořili nulovou ($H8_0$) a alternativní ($H8_A$) hypotézu a porovnali významnost rozdílu mezi vnímáním ohrožení a skutečným ohrožením.

$H8_0$: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálních podnikatelů není významný rozdíl.

$H8_A$: Mezi hodnocením rizika a vnímáním rizika sociálních podnikatelů existuje významný rozdíl.

Tabulka XI – Výpočet testového kritéria (Zdroj:vlastní)

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	(P-O) ²	(P-O) ²
					O
Hodnocení rizika	2,8	2,65	0,15	0,0225	0,008
Skutečné riziko	2,5	2,65	-0,15	0,0225	0,008
	Σ 5,3	Σ 5,3			Σ 0,017

Vzhledem k nízkým naměřeným hodnotám nelze provést testování hypotézy **H8**, a tudíž potvrdit nebo vyvrátit nulovou hypotézu ($H8_0$).

V8: Z důvodu velmi malých hodnot nelze provést zamýšlené testování.

6 SHRNU TÍ

Za účelem zmapování prostředí sociálního podnikání bylo provedeno dotazníkové šetření v oblasti naplňování principů, cílové skupiny a rizicích spojených s tímto podnikáním. Od listopadu do prosince 2013 bylo osloveno 124 podniků oficiálně zveřejněných v seznamu na stránkách českého sociálního podnikání. Ze 124 oslovených odpovědělo 96 podniků, 6 ukončilo činnost a 22 se odmítlo průzkumu účastnit. Vyhodnocení dat probíhalo od února do března 2014.

Z charakteristiky dat vyplynulo, že se jedná převážně o malé firmy zaměstnávající většinou od 1 do 10 lidí. Sociální podniky se angažují jak ve výrobní, tak i v nevýrobní sféře. Preferovanou právní formou je společnost s ručením omezeným a obecně prospěšná společnost.

Výrazná většina podniků naplňuje principy sociálního podnikání. Nejvíce byl naplňován princip sociálního prospěchu (82%) formou zaměstnávání znevýhodněných osob (90%), prováděním prospěšných činností (90%) a principem místního a environmentálního prospěchu (82%), formou šetrnosti k životnímu prostředí (88%). Princip ekonomického prospěchu byl naplňován o něco méně (78%). Průměrně naplňují podniky principy z 80%.

Sociální podniky jsou zakládány především absolventy oborů nepřímo zaměřených na pomoc, vzdělávání a rozvoj lidí. Nejvíce se na zakládání podniků podílejí absolventi oboru ekonomie (15%), agronomie a zemědělství (9%) a elektrotechniky (7%). Z oborů zabývajících se pomocí, vzděláváním a rozvojem lidí byli zastoupeni nejvíce sociální pracovníci (11%). Sociální pedagogové zde byli zastoupeni pouze ve 4%.

Z hlediska cílové skupiny jsou preferovány především osoby se zdravotním postižením (39%), jiné osoby (16%) a etnické menšiny (13%). Na výběr cílové skupiny má velký vliv podpora ze strany státu dle zákona o zaměstnanosti.

Při hodnocení rizik nebyly prokázány významné odchylky mezi vnímaným stavem a skutečným stavem. Největší riziko spatřují podnikatelé ve finančním zabezpečení podniku (78%) a v nedostatečné legislativě ze strany státu (66%).

7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Na základě stanovených cílů byl proveden výzkum mezi sociálními podniky. Cílem bylo zmapovat tři základní celky sociálního podnikání, a to naplňování principů sociálního podnikání, cílové skupiny znevýhodněných osob a vymezení největší rizika sociálního podnikání.

Šetřením jsme zjistili, že jde o malé podniky převážně s právní formou společnost s ručením omezeným, zaměstnávající do 10 lidí, provozující aktivity jak ve výrobním, tak i v nevýrobním sektoru. Srovnáme-li tyto data s obdobným průzkumem, který provedla společnost P3 ve spolupráci s ProVida v únoru 2013, došli jsme ke stejným závěrům (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2013). Právní forma s.r.o. byla v obou průzkumech dominantní (43% a 46%). Výběr této formy může být také ovlivněn nedávnou změnou v zákoně, kdy došlo k značné liberalizaci při zakládání společností s ručením omezeným. Vzhledem k tomu, že je s.r.o. velmi častá forma a již je v legislativě značnou dobu zakotvena, má větší důvěru než nově vzniklé spolky, ústavy a další.

Jedním z cílů, v návaznosti na obor sociální pedagogiky, bylo také zjistit, jakého zaměření je zakladatel sociálního podniku. Vzhledem k prospěšným principům jsme předpokládali, že to budou zejména absolventi oborů zaměřených na pomoc, rozvoj a vzdělávání lidí. Tento fakt se nepotvrdil, naopak jsme zjistili, že jde především o obory ekonomické (15%), agronomické a zemědělské (9%) a elektrotechnické (7%). Z pomáhajících profesí se zde objevili absolventi oboru sociální práce (11%). I přes široké kompetence sociálního pedagoga v oblasti výchovy, vedení, řízení, psychologie, managementu a další, se zde nacházejí sociální pedagogové pouze ve 4%. Pokud bychom konfrontovali studijní plán bakalářského a magisterského studia sociálního pedagoga na Univerzitě Tomáše Bati, došli bychom k závěru, že absolvent by měl být plně kompetentní k tomu, aby tento podnik založil a řídil. V osnovách programu sociální pedagogika nalezneme předměty, jako např. management a marketing, řízení lidských zdrojů, sociální psychologii, andragogiku, psychologie řízení, sociální pedagogiku a další (Informace o studijním programu, 2013). Tento výsledek však nevylučuje fakt, že jsou sociální pedagogové součástí těchto firem jako řadoví zaměstnanci. Kdybychom realizovali průzkum, kolik sociálních pedagogů je zaměstnáno v sociálních podnicích, došli bychom možná k protichůdným výsledkům. Převažování ekonomických pracovníků v řízení podniku může být ovlivněno především ekonomickým uvažováním a širšími znalostmi v oblasti řízení podniku. I když nejsou pro sociál-

ní pedagogy ekonomické a podnikatelské kompetence primární, přesto se najde mezi nimi pár odvážných podnikatelů. Jako dobrý příklad sociálního pedagoga v praxi můžeme uvést paní Jitku Čechovou, absolventku Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích. Paní Jitka založila podnik Pracovní Sobota, s.r.o. Tento podnik se zabývá celoroční péčí o zahrady, výsadbu zahrad a úklid veřejných prostranství. Firma zaměstnává 15 lidí (z toho 13 osob se zdravotním postižením) a vykazovala v roce 2012 zisk 953.000 Kč. Paní Jitku motivovala ke změně stereotypní práce na úřadu a omezený rozsah pomoci lidem v pozici úřednice. V podnikání spatřuje prostor pro vzájemné objevování lidí s a bez znevýhodnění (Bednaříková, 2012).

Při výzkumu naplňování principů, jsme zjistili, že sociální podniky naplňují sociální, ekonomický a environmentální a místní prospěch více jak ze 70%. Nejvíce byl naplňován princip sociálního prospěchu a princip environmentálního a místního prospěchu. Pozitivní je, že nejméně naplňovaný princip ekonomického prospěchu byl naplňován ze 78%. Tyto pozitivní čísla mohou být také ovlivněny tím, že jsme se soustředili pouze na cílovou skupinu respondentů zveřejněných na stránkách sociálního podnikání. Vedle těchto veřejných podniků také existuje spousta podobných podniků, které nechtějí být součástí společenství sociálních podniků, protože nesplňují některou z určitých charakteristik a přesto jsou svou povahou sociální podnik. U ekonomického rizika jsme mohli dále porovnat reinvestici zisku zpět do sociálního podnikání s výzkumem dotazníkového šetření v sociálních podnicích v České republice v únoru 2013, kde vyšel výsledek 86%. V porovnání s naším výsledkem (78%) jsme zjistili, že sociální podnikatelé méně reinvestují své investice zpět do podnikání. Výsledek však mohl být ovlivněn nižšími příjmy oslovených podniků, či odlišnými záměry při řízení podniku. Sociální podniky nejsou neziskové organizace, proto i o reinvesticích rozhoduje vedení podniku.

V dalším výzkumném cíli jsme se zabývali volbou cílové skupiny. Ve výzkumu z ledna 2014 byla cílová skupina zdravotně postižených vybrána v 67% (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2014)., ve výzkumu z února 2013 v 72% (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2013) a v námi realizovaném výzkumu v 39%. I když se výběr, jednotlivých výzkumů procentuálně liší, přesto vždy byli zdravotně postižení na prvním místě. Na základě ověření jsme zjistili, že výběr není čistě náhodný. Výzkum prokázal, že existuje významná shoda mezi výběrem cílové skupiny a podporou ze strany státu této skupině. Z tohoto šetření tedy můžeme usuzovat, že pokud by se do zákona o zaměstnanosti zařadila podpora i jiným skupinám (např. příspěvek matkám na zajištění péče o dítě v době nemoci, zvýšené

odpočty zaměstnavatelům na absolventy, úlevy na daních podnikům zaměstnávající některou z cílových skupin, a nebo dotované jazykové kurzy pro emigranty), byly by tyto skupiny stejně častěji předmětem zájmu sociálních podnikatelů jako zdravotně postižení. Můžeme tedy předpokládat, že pokud by došlo v rámci politické změny k zakotvení i ostatních cílových skupin do zákona o zaměstnanosti stejnou měrou jako zdravotně postižených, byly by výzkumy v dalších letech značně odlišné.

Při zkoumání posledního cíle jsme zjistili, že největším rizikem pro sociální podnikatelé je vlastní financování. Ve výzkumu z ledna 2014 přiznalo 49% sociálních podniků nedostatky ve finanční řízení a dokonce 9% manažerů připustilo, že má obavy o provoz podniku po skončení dotačního období (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2014). Tento fakt je také umocněn tím, že sociální podnikatelé uvedli dotace z EU jako druhý zásadní zdroj financování (33%), (P3 – People, Planet, Profit o.p.s., 2013). Rovněž paní ambasadorka pro sociální podnikání paní Dořičáková sdělila, že mnoho firem neví, jak dále budou bez dotací pokračovat. Pokud tedy nevyužívají podniky vícezdrojové financování a jsou závislí na dotacích, vystavují se riziku ve vztahu k finančnímu zabezpečení podniku. Jako další rizikový faktor uvedli respondenti nedostatek podpory ze strany státu. Jak už jsme uvedli v teoretické části, sociální podnikání není prozatím vymezeno českou legislativou. Problém je také ve změně zákonů, které značně ovlivňují strategické plány podniku. Příkladem negativního zásahu je například firma Morkovice Slížany, s.r.o. Paní Kříčková uvedla, že změna legislativy o zdravotním stavu zaměstnanců způsobila vícenáklady firmě, které si nemohli uplatnit a při velikosti jejich podniku, jsou tyto náklady velmi rizikové.

Sociální podnikání je podřízeno stejným zákonitostem jako ostatní firmy. Organizují, plánují, vedou, rozhodují a snaží se přežít na konkurenčním trhu. Rozdíl je v přístupu, jakým způsobem podnikají a koho zaměstnávají. Je obdivuhodné, že sami zaměstnavatelé, ač jsou převážně z oblasti nepřímo zabývající se výchovou, péčí a vzděláváním lidí, dokážou vést a motivovat k práci lidi hendikepované na trhu práce i přes rizika, která jim stát klade do cesty ať už nedokonalou legislativou, či formou byrokracie.

8 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Abychom ukázali, že i přes rizika spojená s tímto podnikáním lze v tomto oboru úspěšně fungovat, uvádíme zde příklady úspěšných sociálních podniků. V současné době je na trhu 173 podniků a jejich množství stále roste.



Severočeské družstvo zdravotně postižených

Družstvo bylo založeno v Děčíně 2003 a zabývá se prodejem kancelářských potřeb, výpočetní a komunikační techniky, čistící a průmyslové chemie a potiskem triček. Mimo prodej poskytuje také služby v oblasti marketingu, reklamy, datové a sms služby, reklamní a marketingové kampaně. Sociální podnik zaměstnává okolo 70 zaměstnanců a z toho 95% zdravotně znevýhodněných. Obrat firmy za rok 2011 byl cca 20.000.000 Kč. Náklady jsou ze 70% až 80% kryty z vlastních zdrojů.

Ředitel společnosti pan Palička uvádí, že motivem pro založení firmy byl jeho kamarád, který měl dva postižené syny. Po několika jednáních založili společně firmu, kde začali zdravotně postižené školit, vzdělávat a dávat jim práci (Příklady dobré praxe, 2012).

Obrázek II – jedna z pracovních dílen 1.SDZP (Zdroj: www.1sdzp.cz)





Bistro u dvou přátel

Bistro u dvou přátel bylo založeno 2011 v Hradci Králové. V současné době provozuje bistro, dodávky svačin do škol a osvětu zdravého stravování. Podnik zaměstnává zdravotně znevýhodněné. Zakladatelka se snaží naučit pomocí didaktických technik zvládat běžné pracovní úkoly zdravotně postiženým a zaměstnat je. V současné době jsou náklady na provoz ze 70% hrazeny z dotací a fondů (16 medailonků sociálních podniků v ČR, 2013).

Obrázek III, Obrázek IV- didaktické pomůcky pracovních postupů

(Zdroj: www.bistroudvoupřatel.cz)



Pracovní sobota

Zahájení činnosti 2009 v Plzni a pro město Plzeň. Zabývají se úklidovými a zahradnickými pracemi. Zaměstnávají 15 zaměstnanců z toho, 13 zdravotně postižených. Podnik měl v roce 2012 obrat 1.200.000 Kč (16 medailonků sociálních podniků v ČR, 2013).



Sdružení Neratov, o.s.

Zahájení činnosti 1992 v Neratově. Podnik zaměstnává 70 zaměstnanců z toho 50 se znevýhodněním. Sdružení pracuje na rozvoji a opravě místní komunity, chráněné bydlení (ke-

ramika, dekorativní sklo, pohostinství), čištění, žehlení textilu a další. Sdružení má obrat za rok 2012 19.000.000 Kč (16 medailonků sociálních podniků v ČR, 2013).



Revipro, s.r.o.

Společnost byla založena v roce 2011 v Chomutově a zabývá se rekvalifikacemi a vzděláváním znevýhodněných skupin, školením vyhlášky 50, projektováním a revizemi v oblasti elektro a opravami. V současné době má firma 7 zaměstnanců dlouhodobě nezaměstnaných a zdravotně postižených. Obrat společnosti za rok 2012 byl 2.800.000 Kč (16 medailonků sociálních podniků v ČR, 2013).

Second help, o.p.s.

Podnik byl založen v roce 2010 v Plzni, Klatovech a Rokycanech. V současné době zaměstnává 35 zaměstnanců, z toho 32 zdravotně znevýhodněných. Zabývá se prodejem obnošeného oblečení, úpravou textilu. Obrat podniku byl za rok 2012 kolem 3.500.000 Kč. Podnik kryje svůj provoz hlavně z vlastních zdrojů. Manažer projektu pan Řezníček uvádí, že ve vztahu k cílové skupině je důležitý rozvoj a péče těchto zaměstnanců, a to na denní bázi (16 medailonků sociálních podniků v ČR, 2013).

Obrázek V – Second help, o.p.s.

(Zdroj: 16 medailonků sociálních podnikatelů v ČR)



ZÁVĚR

Sociální podnikání je nástroj, který můžeme začlenit do aktivní politiky zaměstnanosti. I když těchto podniků není mnoho a vytváří pouze malé jednotky, mají velký vliv při zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatel, jako například zdravotně znevýhodněných, nezaměstnaných, emigrantů, etnických menšin, lidí z výkonu trestu a dalších. Protože dosud stát neurčil legislativní rámec těmto podnikům, vytvořila skupiny TESSEA pod vedením Marie Dohnalové principy, kterými se podniky začaly vymezovat. Tyto principy se staly součástí stanov sociálních podniků.

Snahou této práce bylo pomocí skloubení třech základních milníků poskytnout vhled do nového prostoru podnikání. Prostřednictvím stanovených cílů jsme analyzovali tři základní oblasti, a to principy sociálního podnikání, cílovou skupinu a rizika tohoto podnikání. V rámci motivace absolventů jsme zařadili i přehled o oborech zakladatelů těchto podniků.

V prvním okruhu jsme podrobili zkoumání principy sociálního podnikání dle TESSEA. Cílem bylo zjistit, do jaké míry podniky naplňují tyto principy. Dotazníkovým šetřením jsme zjistili, že podniky nejvíce naplňují sociální a environmentální a místní prospěch z 82%. Princip ekonomického prospěchu naplňují ze 78%. Z těchto výsledků můžeme konstatovat, že firmy hlásící se k sociálnímu podnikání splňují principy stanovené dle společnosti TESSEA.

V dalším okruhu jsme se zabývali skupinou znevýhodněných osob. Cílem bylo zjistit, kterou skupinu osob sociální podnikatelé preferují. Z výzkumu vyplynulo, že sociální podniky výrazně preferují osoby se zdravotním postižením. Tento výsledek také potvrzuje výzkum provedený společností P3 ve spolupráci s ProVida z února 2013. Výběr této skupiny není čistě náhodný. Šetření ukázalo, že legislativní podpora značně ovlivnila výběr. Můžeme se tedy domnívat, že pokud by stát vytvořil stejnou legislativní podporu i pro jiné cílové skupiny, byly by pro zaměstnavatele stejně atraktivní jako zdravotně znevýhodnění. Vezmeme-li v úvahu, že skupiny mladých nezaměstnaných, matky s dětmi, osoby starší 50 let a etnické menšiny se stávají stejně ohroženými na trhu práce jako zdravotně postižení, dochází zde ze strany státu k legislativní diskriminaci.

Závěrečná část se věnovala rizikům podnikání. Zde jsme chtěli upozornit na zásadní nebezpečí, která mohou ohrozit chod podniku. Mezi největší problém patřilo finanční zabezpečení podniku. Podnikatelé uvedli, že nejsou ze 64% závislí na veřejných a soukro-

mých institucí, přesto ve výzkumu českého sociálního podnikání vyšlo najevo, že dotace jsou ve 33% druhotným zdrojem financování. Tento fakt nám také potvrdila ambasadorka pro sociální podnikání paní Dořičáková v teoretické části 2.3.. Výzkum v manuálu pro přežití sociálního podnikatele uvádí spoléhání se na cizí zdroje jako jednu z častých chyb, které se dopouští 45% sociálních podniků. Vícenáklady vzniklé v souvislosti se zaměstnáváním znevýhodněných osob nejsou refundovány, navíc tyto skupiny často nemohou vytvářet takové hodnoty jako zdraví lidé, přesto musí být podniky schopny profinancovat svůj chod. Jako další nejvíce ohrožující faktor hodnotily podniky nedostatečnou oporu v legislativě. Jak už jsme zmínili v teoretické části, neexistuje právní rámec sociálního podnikání. Podniky se řídí stejnými zákony jako jiné podnikatelské jednotky. Přitom právě sociální podniky ulehčují státu od osob, které by musel stát dotovat. Proto by měl alespoň tyto ušetřené prostředky částečně investovat do podpory, těchto podniků.

Součástí této práce bylo také zjištění, jakého zaměření jsou zakladatelé sociálních podniků. Tento dílčí cíl byl zvolen za účelem zmapování postavení sociálních pedagogů v tomto podnikání. Mnoho podniků plní princip sociálního podnikání z 90% zaměstnáváním znevýhodněných osob. Přesto jsou zakladateli především absolventi oborů nezabývajících se pomocí, vzděláváním a rozvojem lidí. Nejvíce zastoupenou skupinou byly ekonomické obory (15%), sociální práce (11%), zemědělství a agronomie (9%). Sociální pedagogové zde byli zastoupeni pouze ze 4%. Přitom vezmeme-li obor sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati, získá zde absolvent přehled a kompetence v oblasti managementu a marketingu, řízení lidských zdrojů, sociální pedagogiky, psychologie a mnoho dalších.

Tato diplomová práce měla být průřezem sociálního podnikání a motivací nejen pro sociální pedagogy, ale i pro ostatní obory. Závěrem bych doporučila předmět sociálního podnikání zařadit do osnov sociálního pedagoga na Univerzitě Tomáše Bati a propojit tak získané znalosti s praktickými zkušenostmi. Zavedení předmětu by zvýšilo uplatnění sociálních pedagogů v praxi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAKOŠOVÁ, Z. *Teórie sociálnej pedagogiky: Edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. 1. vyd. Bratislava: Glasstrading s.r.o., 2011. ISBN 978-80-970675-0-2.
- [2] BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Bratislava, 2008, 251 s. ISBN 978-809-6994-403.
- [3] BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. *Příklady dobré praxe, aneb, Sociální podnikání v České republice i zahraniší*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-802-6040-439.
- [4] BEDNÁRIKOVÁ, D. a FRANCOVÁ, P.. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Praha: Nová ekonomika, o.p.s., 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.
- [5] ČERVINKA, T., HŮRKA P, LEIBLOVÁ, Z. et al. *Zaměstnávání občanů: se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [6] DEFOURNY, Jacques. *The emergence of social enterprise*. Editor Carlo Borzaga, Jacques Defourny. London: Routledge, 2004, xi, 383 s. Routledge studies in the management of voluntary and non-profit organizations. ISBN 04-153-3921-9.
- [7] DOLINA, Petr. *Manuál pro přežití sociálního podnikatele*. Praha: Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010.
- [8] DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 131 s. ISBN 978-80-7357-269-3.
- [9] HUNČOVÁ, Magdalena. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007, 181 s. Acta Universitatis Purkynianae, 134. ISBN 978-807-0449-462.
- [10] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [11] KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ. *Manuál: Jak založit sociální podnik*. Vyd. 1. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012, 41 s. ISBN 978-80-260-4042-2.
- [12] *Nový občanský zákoník 2014: rejstřík : redakční uzávěrka 26. 3. 2012*. Ostrava: Sagit, 2012, 320 s. ISBN 978-80-7208-920-8.
- [13] *Obchodní korporace: zákon o obchodních korporacích rejstřík : 2014 : redakční uzávěrka 3.2.2014*. Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ. ISBN 978-80-7488-039-1.

[14] *Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce : odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce : podle stavu k 25.2.2013.* Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.

[15] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003, 322 s. ISBN 80-717-8772-8.

[16] PROCHÁZKA, Miroslav. *Sociální pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 203 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4734-705.

[17] SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava. *Sociální podnikání: podnikání pro každého*. Vyd. 1. V Liberci: Technická univerzita, 2010, 117 s. ISBN 978-80-7372-683-6.

[18] ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. *Úspěšná nezisková organizace*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 155 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4041-6.

[19] YUNUS, Muhammad a Karl WEBER. *Building Social Business: The New Kind of Capitalism that Serves Humanity's Most Pressing Needs*. New York: Public Affairs, 2010, xxv, 226 p. ISBN 978-158-6488-246.

[20] *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.

[16] ZUZÁK, Roman. *Strategické řízení podniku*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 172 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4008-9.

WEB:

[1] Adresář sociálních podniků. ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz> [online]. 2013 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/adresar-socialnich-podniku>.

[2] KOLIBOVÁ, Helena, Jana VÁCLAVÍKOVÁ a Romana BÉLOVÁ. *Sociální podnikání a zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. Ostrava: 2010 [cit. 2013-11-04]. Dostupné z: <http://socpo.vsp.cz/vzdelavaci-moduly/socialni-podnikani-a-zamestnani-osob-znevychodnenyc/>

[3] Muhammad Yunus. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-[2013-10-25]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Yunus>.

[4] Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. *Výzva pro předkládání grantových projektů Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce*. In: Výzva č. 96, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost. 2012. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/vyzva-96>.

[5] PESTLE analýza. In: <https://managementmania.com/cs> [online]. 2013 [20.12.2013]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/pestle-analyza>.

[6] Winterlingova krizová matice. In: <https://managementmania.com/cs> [online]. 2013 [20.12.2013]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/winterlingova-krizova-matice>.

[7] ZPRACOVALA P3 – PEOPLE, Planet, Profit o.p.s. *Výsledky dotazníkového šetření v sociálních podnicích v České republice*. Praha, 2013. Dostupné z: http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/P3_setreni_socialni_podniky.pdf.

[8] ZPRACOVALA P3 – PEOPLE, Planet, Profit o.p.s. *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR: Zmapování situace sociálních podniků v ČR*. Praha, 2014. Dostupné z: http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/P3_setreni_SP.pdf

[9] Zaměstnanost, nezaměstnanost | ČSÚ. In: *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. 2013 [10.12.2013]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

CD-rom:

[1] P3-PEOPLE, Planet, Profit, o.p.s. 16 medailonků sociálních podniků v ČR [CD-ROM]. 2013 [cit. 14.3.2014].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ESF	Evropský strukturální fond
NESEA	Northeast Sustainable Energy Association
EMES	EMES, spol.s r.o.
TESSEA	Tematická síť pro sociální ekonomiku
OP VK	Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost
OPPA	Operační program Adaptabilita
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
HR	Human Resources (lidské zdroje)

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek I</i> – Princip trojího prospěchu.....	20
<i>Obrázek II</i> – Jedna z pracovních dílen 1.SDZP.....	60
<i>Obrázek III</i> – Didaktické pomůcky pracovních postupů.....	61
<i>Obrázek IV</i> – Didaktické pomůcky pracovních postupů.....	61
<i>Obrázek V</i> – Second help, o.p.s.....	62

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf I</i> – Winterlingova krizová matice.....	27
<i>Graf II</i> – Počet zaměstnanců sociálního podniku.....	44
<i>Graf III</i> – Odvětví podnikání.....	44
<i>Graf IV</i> – Míra naplňování sociálního prospěchu.....	45
<i>Graf V</i> – Míra naplňování ekonomického prospěchu.....	46
<i>Graf VI</i> – Míra naplňování environmentálního a místního prospěchu.....	47
<i>Graf VII</i> – Obor zakladatelů sociálních podniků.....	48
<i>Graf VIII</i> – Porovnání kategorií oborů.....	49
<i>Graf IX</i> – Výběr cílových skupin.....	50
<i>Graf X</i> – Hodnocení rizika.....	53
<i>Graf XI</i> – Odchylka mezi hodnocením rizika a skutečným ohrožením.....	54

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka I</i> - Analýza PESTLE.....	26
<i>Tabulka II</i> – Hodnocení naplňování sociálního prospěchu.....	45
<i>Tabulka III</i> – Hodnocení naplňování ekonomického prospěchu.....	46
<i>Tabulka IV</i> – Hodnocení naplňování environmentálního a místního prospěchu.....	47
<i>Tabulka V</i> – Výpočet testového kritéria.....	49
<i>Tabulka VI</i> – Výběr cílové skupiny.....	50
<i>Tabulka VII</i> – Výpočet testového kritéria.....	51
<i>Tabulka VIII</i> – Výpočet testového kritéria.....	52
<i>Tabulka IX</i> – Hodnocení reálného rizika.....	53
<i>Tabulka X</i> – Odchylka mezi hodnocením rizika a skutečným ohrožením.....	54
<i>Tabulka XI</i> – Výpočet testového kritéria.....	55

SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazník - Sociální podnikání

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK – SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

DOTAZNÍK – SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Vážení,

Prosím Vás o vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit informace o sociálním podnikání. Dotazník je **anonymní** a výsledky průzkumu budou sloužit jako podklad pro diplomovou práci v kombinovaném studiu sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati.

Děkuji za Vaši spolupráci

I. Charakteristika sociálního podniku

1. Počet zaměstnanců _____
2. Obor studia zakladatele/ jednatele/řídící osoby firmy _____
3. Odvětví podnikání (*prosím zakroužkujte Vám odpovídající variantu a v závorce podtrhněte obor*)

a) výrobní odvětví – (*průmysl, stavebnictví, zemědělství, lesnictví doprava, spoje, obchod, pohostinství a ostatní služby*)

b) nevýrobní odvětví – (*školství, věda výzkum, zdravotnictví a sociální péče, kultura, osvěta a sport.*)

4. Právní forma (*zakroužkujte odpovídající variantu*)

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| a) Společnost s ručením omezeným | f) Obecně prospěšná společnost |
| b) Akciová společnost | g) Ústav |
| c) OSVČ | h) Církevní právnická osoba |
| d) Družstvo | i) Sociální družstvo |
| e) Občanské sdružení | |

Dle novely č. 89/2012 sb., občanského zákoníku změníme formu od 1.1.2014 na.....

5. Váš podnik zaměstnává (*zakroužkujte odpovídající variantu*)

- a) Osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace
- b) Fyzické osoby starší 50 let
- c) Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí
- d) Osoby se zdravotním postižením
- e) Osoby pečující o osobu blízkou
- f) Imigranti a azylanti
- g) Veteráni válečných konfliktů
- h) Osoby před propuštěním ze zařízení pro výkon trestu odnětí svobody
- i) Fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody
- j) Osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin
- k) Osoby závislé na návykových látkách
- l) Jiné.....

6. Pokud zaměstnáváte zdravotně znevýhodněné osoby, do jaké míry byl pro Vás fakt, že jsou místa dotovaná dle zákona o zaměstnanosti zásadní?

(označte na škále: 1 – bezvýznamný, 2 – nedůležitý, 3 – ano i ne, 4 – důležitý, 5 – zcela zásadní)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

II. Naplňování 3 základních principů dle TESSEA

(označte na škále: 1 – zcela nenaplní, 2 – spíše nenaplní, 3 – naplní i nenaplní, 4 – spíše naplní, 5 – zcela naplní)

1) Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip sociálního prospěchu?

1. provozuje aktivity prospívající společnosti či specifické skupině v obecném zájmu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
2. je založen z iniciativy občanů (přímo nebo nepřímo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
3. má demokratické spolurozhodování (i v manažerské rovině)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
4. zaměstnává znevýhodněných osoby

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
5. vlastní předmět podnikání je prospěšný

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
6. vůle zakladatelů dělat něco prospěšného

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
7. zaměstnanci se mohou vyjádřit ke strategii podniku

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
8. zaměstnanci jsou plně informováni o dění v podniku

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
9. zaměstnanci jsou vedeni ke spoluodpovědnosti za chod podniku

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
10. pracuje na rozvoji znalostí a dovedností svých zaměstnanců

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2) Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip ekonomického prospěchu?

11. není závislý na veřejných a soukromých institucích

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
12. vykonává soustavné a udržitelné ekonomické aktivity (= podniká), se kterými je spojen alespoň minimální podíl placené práce

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
13. nese vlastní (často zvýšená) ekonomická rizika

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
14. případný zisk je použit přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplňování veřejně prospěšných cílů

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
15. může využívat více zdrojového financování

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
16. soustavná výroba zboží / poskytování služeb

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
17. nadpoloviční část zisku je reinvestována do rozvoje sociálního podniku

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
18. nadpoloviční část zisku je dána zakládající NNO na její poslání

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
19. vlastní zodpovědnost za zisk / ztrátu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
20. samostatnost v rozhodování a řízení

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3) Jakým způsobem naplňuje Váš sociální podnik princip environmentálního a místního prospěchu?

21. spolupracuje se zainteresovanými partnery (stakeholdery) a respektuje jejich postoje

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
22. podílí se na přednostním uspokojování místních potřeb a využívání místních zdrojů

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(označte na škále: 1 – zcela nenaplníuje, 2 – spíše nenaplníuje, 3 – naplníuje i nenaplníuje, 4 – spíše naplníuje, 5 – zcela naplníuje)

23. podporuje smysl pro sociální zodpovědnost na místní úrovni 1 2 3 4 5
24. využívá inovativní přístupy 1 2 3 4 5
25. zohledňuje ekologické aspekty 1 2 3 4 5
26. využívání místních zdrojů 1 2 3 4 5
27. služby a výroba šetrná k ŽP 1 2 3 4 5

III. Rizika sociálního podnikání. Jak je toto riziko pro vás významné, a jak ho ve skutečnosti vnímáte? Ohodnoťte dle příslušné stupnice důležitost jednotlivých faktorů a míru současného ohrožení v podniku.

Stupnice hodnocení:

Vaše hodnocení rizikového faktoru		Hodnocení současné skutečnosti rizika	
1	Plně bez rizika	1	Netýká se nás toto riziko
2	Nerizikový	2	Týká se nás okrajově
3	někdy ano, někdy ne	3	Ano i ne
4	Rizikový	4	Týká se nás toto riziko
5	Mimořádně rizikový	5	V současné době nás toto riziko nevíce ohrožuje

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Finanční zabezpečení podniku | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Jednání se státními institucemi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Nedostatečná opora v legislativě ze strany státu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Dotace z EU (formální stránka, získání, udržitelnost) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Velká konkurence v místní lokalitě | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Problém s edukací zaměstnanců znevýhodněné skupiny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Nedostatek zaměstnanců na trhu práce | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Problém s kázní zaměstnanců (nedodržování norem podniku) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Neustálé změny na produktovém trhu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Sezónní odbyt zboží/služeb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Děkuji za spolupráci!