

# **Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.**

**Vstupní analýza datových zdrojů o sociálních podnicích  
pracujících s osobami 50+**

Marie Dohnalová  
Kateřina Legnerová  
Pavel Bareš

VÚPSV, v. v. i., Praha  
2021

Publikace byla schválena Ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v. v. i. Praha)  
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v. v. i. Praha)  
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)  
doc. Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)  
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)  
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)  
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)  
doc. Ing. Olga Poláková, CSc. (Metropolitní univerzita Praha)

Publikace byla finančně podpořena z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na období 2018-2022, je součástí projektu „Úloha sociálního podniku na trhu práce se zaměřením na osoby 50+“.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uvedte původ 4.0  
Mezinárodní veřejná licence.  
(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00  
jako svou 591. publikaci  
Vyšlo v roce 2020, 1. vydání, počet stran 42  
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

ISBN 978-80-7416-394-4 (print)  
978-80-7416-395-1 (pdf)

<https://www.vupsv.cz>

## **Abstrakt**

Sociální podniky reprezentují důležitý segment ekonomických subjektů zaměstnávající osoby znevýhodněné na trhu práce a významným způsobem doplňují nabídku chráněných pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti a přispívají k integraci osob ohrožených sociálním vyloučením. Tato problematika nicméně doposud nebyla dostatečně zmapovaná a informace o roli sociálních podniků v této oblasti jsou velmi kusé a často vzájemně nekompatibilní.

Studie se proto zaměřuje nejprve na vyjasnění segmentu sociálních podniků, respektive sociálních podniků zaměstnávajících osoby ve věku 50 let a více a na přiblížení rámce pro zaměstnávání osob ve věku 50 let a více. Následně s pomocí dostupných datových zdrojů přibližuje základní charakteristiky vymezené skupiny subjektů a je v ní zhodnocena využitelnost těchto dat, respektive jsou popsána omezení, která ztěžují jejich využitelnost za účelem detailnější charakteristiky segmentu sociálních podniků.

**Klíčová slova:** sociální podnikání; trh práce; znevýhodněné osoby; zaměstnanost

## **Abstract**

Social enterprises play important role in employing persons disadvantaged on the labour market and significantly extend the offer of protected work positions under the Employment Act. They contribute to the integration of persons at the risk of social exclusion as well. However, this issue has not been sufficiently described yet and information on the role of social enterprises in this area is very fragmentary and often incompatible with each other.

The study therefore focuses first on clarifying the segment of social enterprises and social enterprises employing persons aged 50 or older. It focuses on conditions and settings related to the employment of persons aged 50 or older as well. Subsequently, the basic characteristics of the selected group of entities are described according to available data sources. The limitations which restrain the ability of existing data sources to characterize the segment of social enterprises more precisely are discussed in the end.

**Key words:** social enterprises; labour market; marginalized persons; employment



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	6
<b>1. Rámec výzkumu – strategické dokumenty</b> .....	9
1.1 Strategický rámec Česká republika 2030 .....	9
1.2 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 .....	11
1.3 Strategie sociálního začleňování 2021–2030 .....	11
1.4 Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce .....	12
1.5 Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce .....	13
1.6 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR .....	14
<b>2. Sociální podniky</b> .....	16
2.1 Sociální podniky z pohledu sektorového členění společnosti .....	16
2.2 Modely českých sociálních podniků .....	18
2.3 Integrovaný sociální podnik .....	21
2.4 Hlavní faktory ovlivňující rozvoj sociálního podnikání v ČR .....	22
2.5 Modely českých sociálních podniků a společenské procesy ovlivňující přijetí konceptu sociálního podnikání v ČR .....	23
2.6 Rozpoznávací znaky a institucionální rámec pro podporu sociálního podnikání .....	28
<b>3. Výsledky výzkumu</b> .....	31
3.1 Údaje o počtu českých sociálních podniků .....	31
3.2 Údaje o nestátních neziskových organizacích a o komerčních firmách pracujících s cílovou skupinou 50+ .....	34
<b>Závěry</b> .....	35
<b>Literatura</b> .....	36
<b>Tabulková příloha</b> .....	39



## Úvod

Z dosavadních zkušeností autorů vyplývá, že problematika sociálního podnikání doposud není dostatečně zmapovaná a informace o roli sociálních podniků pracujících s osobami/pro osoby ve věku 50 a více let v této oblasti jsou velmi kusé a často vzájemně nekompatibilní.

V první části výzkumné zprávy jsou připomenuty dokumenty: Strategický rámec České republiky do roku 2030, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 a Strategie sociálního začleňování do roku 2030, studie, která vznikla ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., podávající přehled institucionálních a legislativních podmínek pro sociální podnikání v České republice, studie společnosti Trexima o zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce, projekt Ministerstva práce a sociálních věcí ČR „Podpora sociálního podnikání v České republice“ pokračuje.

Druhá část výzkumné zprávy podává přehled o definování sociálního podnikání, modelech sociálních podniků ve světě a u nás a principech sociálního podniku.

Část třetí stručně uvádí výsledky vlastního výzkumu s tím, že přehledy dat jsou obsahem příloh. Tabulky zpracované za jednotlivé kraje nebylo možné včlenit do textu výzkumné zprávy.

### Metodologický postup a bariéry (omezení) výzkumu

Seznam sociálních podniků zveřejněný na webových stránkách [ceske-socialni-podnikani](http://ceske-socialni-podnikani.cz/), které provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí,<sup>1</sup> je dobrovolný. Zásadní skutečností je, že v českých podmínkách není legislativně upravena forma sociálního podniku ani pojetí sociálního podnikání, což má za následek, že nelze jasně určit, kolik sociálních podniků v ČR reálně působí. Není jasná definice a sociální podniky, které jsou uvedeny na webových stránkách „České sociální podnikání“, jsou zde uvedeny na základě své iniciativy.<sup>2</sup> Celkový počet sociálních podniků k 30. 4. 2019 byl 238.

Analýzou sekundárních dat o sociálních podnicích byly zpracovány přehledy o počtech subjektů utříděné podle různých kritérií. Podle kritéria „práce s cílovou skupinu/ pro cílovou skupinu“ bylo zjištěno, že sociálních podniků pracujících s osobami/pro osoby ve věku 50 a více let je 12, všechny nestátní neziskové organizace a všechny v sociální oblasti.

Výzkum pokračoval s cílem získání přehledu datových zdrojů s informacemi o subjektech v oblasti sociálních služeb, kde je potenciál ztotožnění se s charakteristikami sociálního podniku (sociální hledisko, ekonomické hledisko, hledisko participativního řízení) a které pracují s osobami nebo pro osoby ve věku 50 a více let.

### Výběr výzkumného vzorku

Nestátní neziskové organizace (NNO) a komerční firmy v oblasti sociálních služeb.

<sup>1</sup> Adresář sociálních podniků. Dostupné na: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>, citováno 30.4. 2019.

<sup>2</sup> Rychlíková, M. *Zpráva o českých sociálních podnicích*. Praha: FHS UK, 2019.

### **Výchozí posuzovací hledisko**

Práce s/pro cílovou skupinu osob ve věku 50 a více let.

### **Další použité datové zdroje**

<https://www.isnno.cz/evidencenov10001/DesignPages/oevidenci.aspx>

Evidence nestátních neziskových organizací (NNO) od MV ČR vznikla v roce 2006 a zástupci NNO mohou zaregistrovat svoji organizaci. Ukázalo se, že evidence je bohužel neaktuální, řada organizací již neexistuje anebo změnila název (nejčastěji právní formu) a tyto změny nebyly zaneseny do evidence. Z evidence NNO byl získán základní seznam NNO, které neposkytují registrované sociální služby, například kulturních organizace (divadla apod.). Evidence poskytla "nápovědu" pro kategorizaci činností do tabulek. Bylo však nutné seznam ověřit ve veřejném rejstříku na:

<https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>

<https://www.google.cz/>

<https://www.firmy.cz/>

Registr poskytovatelů sociálních služeb, na základě zde získaných dat byl sestaven seznam firem a podnikatelů, jejichž cílovou skupinou jsou osoby ve věku 50 a více let.<sup>3</sup>

[http://iregistr.mpsv.cz/socreg/rozsirene\\_hledani\\_sluzby.fw.do?SUBSESSION\\_ID=1607246968912\\_3](http://iregistr.mpsv.cz/socreg/rozsirene_hledani_sluzby.fw.do?SUBSESSION_ID=1607246968912_3)

Tím byla vytvořena základní poznatková báze o oblasti soukromých (nestátních) subjektů pracujících s/pro cílovou skupinu osob ve věku 50 a více let, na níž bude možné navázat při řešení výzkumné aktivity v roce 2021.

---

<sup>3</sup> Klimtová, A. *Zpráva o soukromých subjektech v oblasti sociálních služeb*. Analýza pro katedru studií občanské společnosti. Praha: FHS UK, 2020.



Schéma č. 1 **Množiny sociálních podniků, firem a nestátních neziskových organizací v oblasti sociálních služeb**



*Zdroj: vlastní zpracování*

# 1. Rámec výzkumu – strategické dokumenty

## 1.1 Strategický rámec Česká republika 2030

Konceptuální dokument „Strategický rámec Česká republika 2030“ stanovuje priority a cíl pro rozvoj České republiky a navazuje na Strategický rámec udržitelného rozvoje České republiky z roku 2010. Strategický rámec ČR 2030 byl přijat vládou v roce 2017 a zohledňuje také cíle udržitelného rozvoje OSN.<sup>4</sup> Je to konceptuální dokument, který udává směr rozvoje na příští desetiletí s cílem zvyšovat kvalitu života obyvatel Česka ve všech regionech a také má pomáhat směřovat zemi k rozvoji udržitelného sociálního, ekonomického, i místního aspektu. Jde o mezirezortní strategii rozvoje České republiky obsahující i část věnovanou politice zaměstnanosti. Z hlediska trhu práce je uvedena relevantní vize, že v roce 2030 budou lidé v Česku moci získat důstojnou práci. V kapitole s názvem „lidé a společnost“ je zdůrazněno, že lidé by neměli brát práci pouze jako prostředek obživy, ale práce by měla být způsobem seberealizace a socializace jedince. Měly by se vytvářet podmínky pro přístupnost trhu práce a posilovat také moderní technologie umožňující vstup na trh práce těm osobám, které doposud stojí mimo něj. Je zdůrazněn demografický trend stárnutí populace. Díky stárnutí obyvatelstva je uveden také kontext úbytku pracovních sil a pojem age managementu. Dokument se věnuje problematice podpory rozvoje tzv. stříbrné ekonomiky a celoživotnímu učení, podpoře udržení, popřípadě návratu seniorů na trh práce, mezigenerační solidaritě tak, aby byly vytvářeny podmínky pro předávání zkušenosti.

Z vytyčených strategických cílů jsou pro politiku zaměstnanosti důležité čtyři strategické cíle do roku 2030. První cíl se týká významu rodiny, vytváření příznivých podmínek v rodině pro budoucí sladování soukromého a profesního života. Dále i umožnění vykonávat zaměstnání, plnit funkci výchovy dětí a péče o seniory v rodině. Druhý cíl se týká technologického sociálního rozvoje, který rozšiřuje přístup ke stejné práci. Jsou zde uváděny znevýhodněné skupiny jako jsou rodiče na rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením nebo osoby starší 50 let. Upozorňuje se na znevýhodnění těchto osob a na nutnost odstraňování bariér pro to, aby tito lidé nacházeli uplatnění na otevřeném trhu práce. Další cíl se týká strukturální nerovnosti, kdy se zdůrazňuje podpora genderově rovného přístupu, ale i rovného přístupu na trh práce z hlediska dalších faktorů, jako je zdravotní postižení, věk, národnost, sexuální orientace a podobně. Čtvrtý cíl je zaměřen na vzdělávání jako prostředek připravenosti jedinců pro uplatnění na trhu práce.

Ve vztahu k politice zaměstnanosti jsou tyto čtyři cíle postupně rozpracovávány formou implementačního plánu. První implementační plán strategického rámce byl v roce 2018 schválen vládou a obsahuje konkrétní opatření k uvedeným čtyřem strategickým cílům a doporučení resortům, která opatření by měly vnášet do praxe a realizovat je. Mezi nimi je i podpora sociálního podnikání. Je zde uvedena také podpora motivace zaměstnavatelů, aby rozvíjeli využívání flexibilní organizace práce, zlepšení přístupu k osobám se zdravotním postižením, nastavení valorizace minimální mzdy, zahájení debaty na tripartitní bázi o zkracování pracovní doby a podobně.

---

<sup>4</sup> Strategický rámec Česká republika 2030. Dostupné na: <https://www.cr2030.cz/strategie/>, citováno 27.11.2020.

## 1.2 Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 vznikl na MPSV v roce 2019. Úvodem je formulován cíl politiky zaměstnanosti, fungující český trh práce, který se opírá o kooperující a efektivní služby zaměstnanosti.<sup>5</sup> Je schopen reakce na globální trendy a bude zabezpečovat práci jako vhodný způsob obživy pro obyvatele České republiky stejně jako dostatek vhodné pracovní síly. Dokument uvádí nástroje jednak pasivní politiky zaměstnanosti, dále aktivní politiky zaměstnanosti. V dokumentu se hovoří o věkovém znevýhodnění na trhu práce. Osoby, které jsou znevýhodněny proto, že jsou takzvané příliš mladé – skupina mladých osob do 25 let, anebo kterým je více než 50 let. Toto věkové znevýhodnění má své výhody i nevýhody, které jsou v dokumentu popsány, ale v každém případě je konstatováno, že se s ohledem na demografický vývoj asi souvisejícím prodlužováním věku odchodu do důchodu zvyšuje podíl starších osob na celkové nezaměstnanosti. Uvádí se, že v roce 2019 37,5 procenta z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tvořily osoby nad 50 let a koncem června 2019 to byla čtvrtina všech uchazečů o zaměstnání, kteří byli ve věku více než 55 let.

Politika zaměstnanosti vychází ze zákona o zaměstnanosti č. 435 z roku 2004, Sb. ve znění pozdějších předpisů. V zákoně jsou uvedeny nástroje pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na podporu uchazečů o zaměstnání. Sleduje se počet uchazečů o zaměstnání a počet uchazečů pobírajících finanční podporu v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, která by měla vést k maximální úrovni zaměstnanosti a zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR a v některých případech spolupracují s dalšími subjekty. Nástroje jsou děleny do dvou skupin. Skupina A je zaměřena na zaměstnavatele, aby je motivovala k zaměstnávání znevýhodněných osob nebo uchazečů o zaměstnání či osob se zdravotním postižením. Do této skupiny patří například příspěvek na vytváření společensky účelného pracovního místa, veřejně prospěšné práce, hmotná podpora poskytovaná v rámci systému investičních pobídek, příspěvek na zřízení a provoz pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Druhá skupina B se zaměřuje na podporované osoby. Jedná se o podporu typu, jak nabízet poradenství a poradenské aktivity nebo rekvalifikace a pracovní rehabilitaci přispět na zapracování a podobně. Vedle těchto dvou skupin aktivní politiky zaměstnanosti existují ještě další nástroje na podporu zvýšení zaměstnanosti, například příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebo příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.

## 1.3 Strategie sociálního začleňování 2021–2030

Strategie sociálního začleňování spojuje téma zaměstnávání s tématem chudoby a sociálního vyloučení.<sup>6</sup> Konstatuje se zde, že je velmi úzká souvislost zejména mezi dlouhodobou nezaměstnaností a chudobou, že téměř polovina nezaměstnaných je ohrožena chudobou. A i když neznamená nástup do zaměstnání zároveň vymanění se z chudoby, tak je důležité podporovat zaměstnávání sociálně vyloučených osob nebo osob ohrožených sociálním vyloučením a podporovat jejich sociální začleňování.

---

<sup>5</sup> Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Dostupné na: <https://www.komora.cz>, citováno 27.11. 2020.

<sup>6</sup> Strategie sociálního začleňování 2021–2030. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/strategie-socialniho-zaclenovani-2021-2030>, citováno 27.11. 2020.

Podporovat spolupráci různých aktérů při řešení těchto otázek, konkrétně spolupráci obcí, krajů a neziskových organizací, podporovat komunitní občanské aktivity iniciativy, dobrovolníky apod.

Jsou podporovány kreativní nové přístupy a jsou zde definovány sociální inovace, které podle dokumentu představují nová, oproti dostupným alternativám lepší řešení. Tzn. účinnější, efektivnější, udržitelnější a spravedlivější, která vytvářejí nové sociální vztahy. V souvislosti se sociálními inovacemi jsou zmíněny integrační sociální podniky, které vytvářejí nová pracovní místa pro zaměstnávání právě těch osob, u kterých je hrozba chudoby a sociálního vyloučení.

### **1.4 Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce**

Výzkumná studie, která vznikla v roce 2019 ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.<sup>7</sup>, je zaměřena na přehled institucionálních legislativních podmínek pro zaměstnávání osob v sociálních podnicích a v integračních sociálních podnicích.<sup>8</sup> Studie přibližuje některé hlavní pojmy v této oblasti. Trh práce je abstraktní konstrukce, pojem pro prostor, kde se střetává nabídka pracovní síly s poptávkou po pracovní síle, kdy úspěch na trhu práce závisí na různých okolnostech, jako je vzdělání, kvalifikace, různé odborné předpoklady, anebo naopak překážky, které ztěžují uplatnění na trhu práce. Také okolnosti jako profesní zkušenosti, pracovní návyky, představy uchazeče o odpovídajícím pracovním místě, platu nebo pracovních podmínkách, ochota dojíždět za prací a podobně.

Pro téma sociálního podnikání je důležitý otevřený trh práce a chráněný trh práce. Pojem otevřený trh práce není legislativně nikde vymezen na rozdíl od chráněného trhu práce, který je vymezen zákonem o zaměstnanosti č. 435 z roku 2004 Sb. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se kterými úřad práce uzavřel písemnou dohodu. Pojem otevřený trh práce zákon o zaměstnanosti neobsahuje, lze obecně vymežit pouze negativním vymezením k tomu pojmu chráněný trh práce.

Integrační sociální podniky jsou důležité na chráněném pracovním trhu, protože vytvářejí pracovní místa pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin, které mají nižší produktivitu práce v souvislosti s jejich handicapem nebo mají ztíženou možnost si pracovní místo udržet. Potřebují vyšší míru ochrany a vyšší míru podpory. V zákoně o zaměstnanosti se uvádí osoby se zdravotním postižením, které mají fyzický nebo psychický handicap nebo jinou překážku spojenou s omezením jejich zdravotní způsobilosti. Jsou však i jiné sociální skupiny, které mají také omezení při uplatnění otevřeném trhu práce. Tyto skupiny jsou označeny jako osoby nebo sociální skupiny, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Jsou to společensky marginalizované sociální skupiny.

---

<sup>7</sup> Dohnalová, M. Bareš, P. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku*. 2020. Praha: VÚPSV, v.v.i. Text této kapitoly byl zpracován s využitím této publikace.

<sup>8</sup> Strategie sociálního začleňování 2021–2030. Dostupné na: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_476.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_476.pdf), citováno 27.11. 2020.

Studie Výzkumného ústavu práce sociálních věcí, v. v. i., obsahuje výsledky výzkumu, který byl proveden v minulých dvou letech. Autoři docházejí k závěru, že v sociálních podnicích lze vytvářet dvojí typ pracovních míst. Jeden typ pracovního místa je trvalé pracovní místo, které je stálé a ve kterém bude moci znevýhodněná osoba vykonávat důstojnou práci za důstojnou mzdu. Druhým typem je dočasné pracovní místo, kde osoba ze znevýhodněné sociální skupiny bude zaměstnaná po určitou dobu, než se jí podaří najít uplatnění na otevřeném trhu práce.

## **1.5 Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce**

Studie vznikla ve společnosti Trexima a má název Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce.<sup>9</sup> Studie je výstupem výzkumu, který byl zaměřen na osoby starší 55 let. Ty tvoří specifickou skupinu na trhu práce, jsou vystaveny většímu riziku odchodu ze zaměstnání než mladší zaměstnanci a jejich postavení ovlivňuje několik faktorů. Může to být nižší úroveň vzdělání, horší zdravotní stav, nižší technologická a počítačová gramotnost, omezený přístup k informacím, ale velkou roli hrají i předsudky na straně zaměstnavatelů i na straně starších osob.

Studie uvádí změny konkrétní situace člověka, který je ve věku 50 let, jako dopad na změnu myšlení i výrazně citelnou ztrátu příjmu.

Ve studii se formulují konkrétní opatření, jak těmto osobám pomáhat. Vychází se zároveň z výzkumu, který byl zaměřen na způsoby hledání nové práce. Autoři došli k závěru, že lidé ve věku 30 až 39 let využívají služby soukromých zprostředkovatelských agentur ve větší míře než osoby starší 50 let a jsou také odvážnější, co se týká přímého oslovení zaměstnavatelů. 67 % zkoumaných osob samo iniciativně aktivně oslovovalo možné zaměstnavatele při hledání práce. Osoby starší 55 let masivněji využívají doporučení přátel a známých. Proto se hledají nové nástroje, nové formy, jak oslovovat osoby 50+ a umožnit jim pokračování jejich zaměstnání.

Pokud jde o věkovou strukturu obyvatelstva České republiky, podobně jako v ostatních vyspělých zemích se u nás konstatuje trend stárnutí obyvatelstva. Jsou formulována doporučení vycházející z této studie. Důležitá je propagace výhod zaměstnávání zkušených lidí. Po dosažení důchodového věku zůstávají na trhu práce lidé, kteří jsou kvalifikovanější a zdravější než většina osob odcházejících do starobního důchodu. Proto je důležité zviditelňovat pozitivní zkušenosti zaměstnavatelů, že starší zaměstnanci jsou důležitou součástí pracovních týmů. Díky tomu bude možné překonat některé předsudky týkající se osob v předdůchodovém nebo důchodovém věku. Vyvracet je pomocí dobrých příkladů praxe a proaktivním přístupem osob v předdůchodovém věku. V opačném případě hrozí riziko, že tyto předsudky přijme i příští generace, stanou se tzv. sebeprorocstvím. Jinými slovy, lidé se začnou podle daného předsudku chovat, a tím ho ještě posílí.

---

<sup>9</sup> TREXIMA: Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce. Dostupné na: [https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/STUDIE\\_PRED\\_DUCHODOVY\\_VEK\\_ASO\\_201.pdf](https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/STUDIE_PRED_DUCHODOVY_VEK_ASO_201.pdf), citováno 27.11. 2020.

## 1.6 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

V roce 2020 v souvislosti s pandemií se pochopitelně mění i ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Podle údajů Českého statistického úřadu se nezaměstnanost v květnu zvýšila o 2 %, jsou některé kraje v České republice, které tradičně mají vysokou míru nezaměstnanosti, jako je Moravskoslezský kraj, Ústecký kraj nebo Karlovarský kraj. Je obava, že se bude nezaměstnanost zvyšovat plošně ve všech krajích v celé republice právě v souvislosti s realizovanými vládními opatřeními souvisejícími s omezením nemoci covid-19.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se zabývá tématem vypisovat odpovědně veřejné zakázky, vyjadřuje se k zadávání veřejných zakázek. Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí se konstatuje, že je zájem podpořit osoby znevýhodněné na trhu práce do plnění veřejné zakázky.<sup>10</sup> Toto zapojení lze podpořit takzvaně odpovědným veřejným zadáváním. Zadavatel například může ve veřejných zakázkách požadovat, aby dodavatel zapojil určitý počet či procento osob znevýhodněných na trhu práce či obecně dlouhodobě nezaměstnaných, doplnění veřejné zakázky za předpokladu vzniku nových pracovních míst.

Uvádí se oblasti, odkud se v nejbližší době pravděpodobně budou rekrutovat osoby bez zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí se odvolává na Mezinárodní organizaci práce a její zprávu o Covidu-19 a konstatuje se, že i u nás se bude jednat zejména o zaměstnance v oblasti velkoobchodu, maloobchodu, ubytovacích služeb, v oblasti HORECA (hotely, restaurace, kavárny), v oblasti opravárenských služeb a potravinářství. Skupin osob znevýhodněných na trhu práce je to široká škála. Jednak osoby se zdravotním postižením, dále osoby nekvalifikované či s nízkou kvalifikací, osoby starší 55 let, absolventi, mladí lidé do 24 let, osoby po skončení rodičovské dovolené, osoby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a lidé se záznamem v evidenci rejstříku trestů.

Implementace odpovědného veřejného zadávání představuje možnost, že při veřejných zakázkách je možné podporovat zaměstnanost na některé práce nebo na některé služby a lze zohlednit sociální aspekty při vytváření pracovních míst pro znevýhodněné osoby. Tato forma podpory zaměstnávání se rovněž stává příležitostí pro sociální podniky tak, že sociální podniky se mohou ucházet o veřejné zakázky.

Projekt „Podpora sociálního podnikání v České republice pokračuje“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR navazuje na předchozí projekt z let 2012 a je realizován do listopadu 2021.<sup>11</sup> Má tři hlavní úkoly a jeho cílem je podpora sociálního podnikání u nás. Prvním úkolem je vytváření sítě lokálních konzultantů v oblasti sociálního podnikání pro budoucí nebo současné zaměstnavatele. Konzultanti vysvětlují chod sociálního podniku, sdílí praktické zkušenosti a poskytují informace k založení sociálního podniku. Lokální konzultanti by také měli informovat o společensky odpovědném zadávání veřejných zakázek a možnostech zadávání ve vztahu k sociálnímu podnikání. Fungující síť má 16 lokálních konzultantů. Druhým úkolem projektu je tvorba sítě expertů, kteří poskytují specializovanou poradenskou činnost v oblastech krizového řízení, organizace managementu, nastavení marketingové strategie, personalistiky, zajištění udržitelnosti podnikání a podobně. Třetím úkolem je zprostředkování stáží v sociálních podnicích. Smyslem stáží je přenos informací o fungování sociálních podniků, zvýšení kompetencí pro založení nebo řízení sociálních podniků. Stáž může být uskutečněna ve vybraném

---

<sup>10</sup> MPSV: Veřejné zakázky a jejich společensky odpovědné zadávání. Dostupné na: <https://www.mvcr.cz/c/lanek/verejne-zakazky-a-jejich-spolecensky-odpovedne-zadavani.aspx>, citováno 27.11. 2020.

<sup>11</sup> České sociální podnikání. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv>, citováno 27.11. 2020.

sociálním podnikem anebo v neziskové organizaci věnující se problematice sociálního vyloučení nebo integrací za účelem získání zkušeností s nějakou cílovou skupinou. Ministerstvo práce a sociálních věcí se vyjadřuje ke specifickým zaměstnávání různých sociálních skupin. Je možné se obracet na MPSV s otázkami a odborné odpovědi implementovat v praxi sociálního podnikání. Otázky se mohou týkat i zaměstnávání osob starších 50 let. MPSV uvádí, že pro osoby 50+ je využíván nástroj politiky zaměstnanosti, jako je rekvalifikace. Díky ní tito lidé nacházejí uplatnění v jiných oblastech a mohou vykonávat jinou práci než tu, kterou vykonávali dosud. Kromě rekvalifikace je poskytován osobám starším 50 let příspěvek na dojížděku do zaměstnání. Je podporována spolupráce s integračními sociálními podniky na podporu zaměstnanosti osob starších 50 let v rámci výzev některých operačních programů. Podpořené projekty jsou realizovány zejména neziskovými organizacemi, ale také vzdělávacími poradenskými organizacemi. Jde i o regionální projekty Úřadu práce ČR anebo projekty, které probíhají v jednotlivých krajích jako je Brno, Hradec Králové, Karlovy Vary, Ostrava, Plzeň, Příbram nebo Jihlava. Tyto regionální projekty budou končit v roce 2022 a na podporu zaměstnávání osob 55 plus je rozpočet 463 000 000 Kč. V projektech, kdy žadatelé vytvářejí pracovní místa pro osoby starší 50 let, je vyžadován indikátor 54 plus.

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce podporovat aktivní a zdravé stárnutí, zdravé a přiměřené pracovní prostředí s ohledem na pracovní rizika. S těmito cíli se pracuje i v připravovaném novém programovém období, pro které se připravuje operační program Zaměstnanost plus.

## 2. Sociální podniky

### 2.1 Sociální podniky z pohledu sektorového členění společnosti

Sektorové rozdělení společnosti je uváděno v zahraničních konceptech a definicích sociálních podniků. Zejména ve výzkumné činnosti belgické společnosti EMES<sup>12</sup>, jejíž výstupy bádání mají dnes nejen evropský, ale i světový dopad. Jedná se rozsáhlý mezinárodní projekt *International Comparative Social Enterprise Models* (ICSEM). Projekt ICSEM probíhal v rozmezí let 2013 až 2017, bylo do něj zapojeno více než 200 výzkumníků z padesáti zemí světa.<sup>13</sup> Z dosavadních výsledků projektu ICSEM vyplývá několik modelů sociálních podniků, které jsou zastoupeny v různých zemích světa.<sup>14</sup>

- (1) Podnikatelské neziskové organizace: Typicky všechny neziskové organizace rozvíjející jakýkoli typ (příbuzného nebo nesouvisejícího) podnikání s příjmem na podporu jejich sociálního poslání.
- (2) Sociální družstva: Cílem družstevního modelu je sociální spoluprací implementovat formy demokratické správy věcí veřejných, tj. rovnou hlasovací sílu ve valném shromáždění a omezení odměny za kapitálové podíly. Překračuje však rámec většiny konvenčních družstev tím, že sociální družstvo spojuje prosazování zájmů svých členů se sledováním zájmů celé komunity nebo konkrétní cílové skupiny.
- (3) „Byznys“ sociální podniky: Obchodní společnost, poradenská firma, organizace CSR velkých nadnárodních společností a různými nadacemi, které podporují širší metody podnikání (nejen strategie výdělků) jako účinnou cestu k řešení sociálních problémů. „Byznys“ sociální podniky jsou společnosti vyvíjející obchodní činnosti za primárním sociálním účelem nebo posláním.
- (4) Veřejně prospěšné sociální podniky: V některých zemích se sociální podniky mohou projevit jako „spin-off veřejného sektoru“. Například v rámci politik rozvoje komunit zaměřených na zanedbané městské oblasti mohou místní veřejné orgány převzít vedení při zakládání komunitních podniků usilujících o místní rozvoj.

Tyto čtyři modely se vyznačují specifickými trajektoriemi poháněnými dvěma odlišnými skupinami zájmů. První skupina odpovídá zájmům získání maximálního zisku a posouvá se k obecnému zájmu a výsledkům a je typická pro sociální družstva a „byznys“ sociální podniky. Druhá skupiny vychází ze zájmu zajišťovat veřejné nebo veřejně prospěšné statky a zároveň uvádět na trh produkty a je typická pro podnikatelské neziskové organizace a pro veřejně prospěšné sociální podniky.

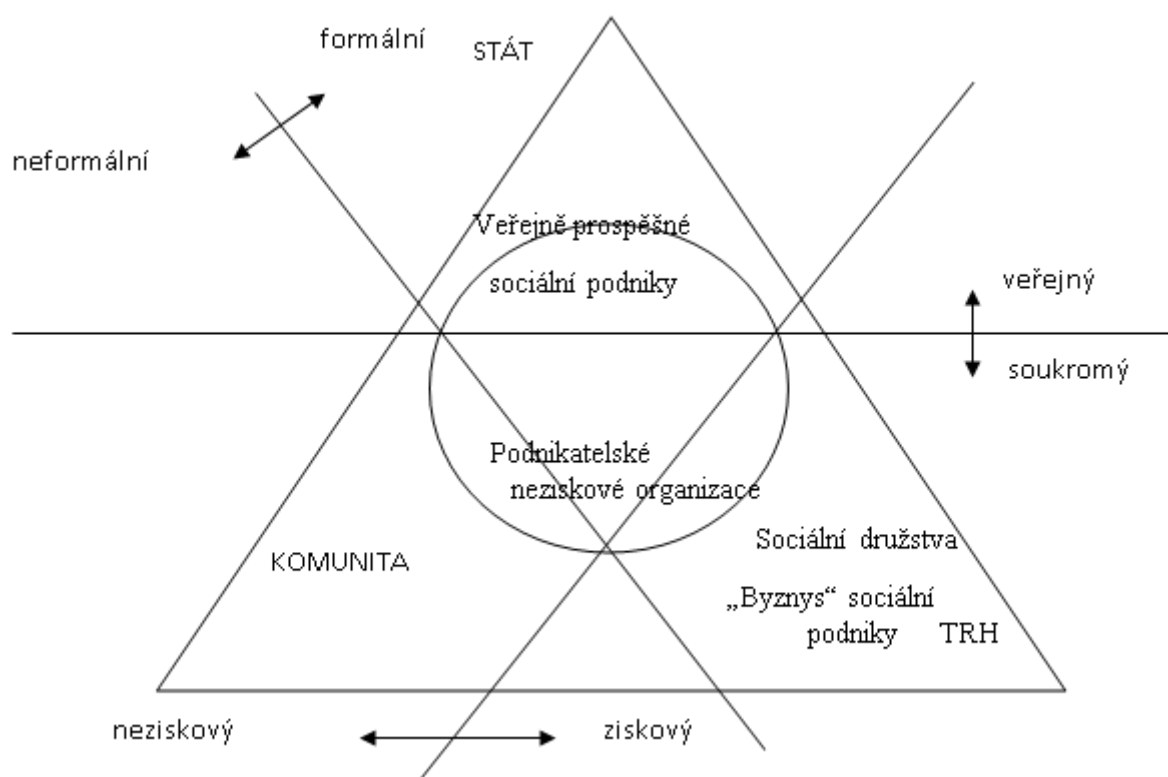
---

<sup>12</sup> EMES je zkratka pro francouzský název rozsáhlého výzkumu na téma Vznikání sociálních podniků v Evropě (the Emergence of social enterprises in Europe, 1996–1999). EMES byla právně ustavena v r. 2002 a od svého počátku se snaží vybudovat evropskou databázi teoretických a empirických znalostí z existujících univerzitních výzkumných center.

<sup>13</sup> Kateřina Legnerová a Marie Dohnalová z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy jsou výzkumnice reprezentující Českou republiku.

<sup>14</sup> Defourny, J., Nyssens, M., *Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models*, ICSEM Working Papers, No. 33, Liege: The International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) Project. 2016. Dostupné na: <http://www.iap-socent.be/icsem-working-papers>, citováno 28.11. 2020.



Schéma č. 2 **Sektorové rozdělení společnosti**

Zdroj: vlastní zpracování

Uvedené modely odpovídají dvěma přístupům k definování sociální ekonomiky. První je přístup *právně institucionální* a druhý přístup se nazývá jako *normativní přístup*. Právně institucionální spočívá v tom, že se definuje sociální ekonomka prostřednictvím právních subjektů, které vytváří nebo právo právních forem sociální podniku. Vymezuje převážně prostřednictvím čtyř pilířů sociální ekonomiky v evropském prostředí ve státech EU družstva, asociace, nadace, vzájemné společnosti a k tomu ještě další právní formy. Druhý přístup k vymezení definování sociální ekonomiky je normativní a ten spočívá v tom, že jsou to jakékoliv soukromé právní subjekty, které naplňují zásady Charty sociální ekonomiky, nejedná se pouze o integrační sociální podniky.<sup>15</sup>

Modely sociálních podniků a přístupy k definování sociální ekonomiky jsou důležité pro statistické sledování národního hospodářství podle institucionálních sektorů, pronárodní účetnictví a satelitní účty, které používají statistické úřady.

<sup>15</sup> Dohnalová, M. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky č. 9. Praha: Národohospodářský ústav J. Hlávky, 2006. ISBN 80-86729-31-1.

### 2.2 Modely českých sociálních podniků

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

#### Charakteristiky sociálního podniku: ideální typ sociálního podniku

Sociální podnikání představuje zastřešující termín pro rozmanitý počet aktivit i subjektů odlišných organizačních forem, a proto je důležité specifikovat, definovat a určit charakteristiky sociálního podniku. Označení sociální podnik se ve světě používá, může se však týkat různé reality. Výsledky z projektu s názvem „Vznikání sociálních podniků v Evropě“ realizovaného v letech 1996 až 1999 v patnácti zemích Evropské unie obsahují skupiny indikátorů, pomocí nichž mezinárodní výzkumná společnost EMES definuje tzv. *ideální typ sociálního podniku*. Tím je uváděna metodika pro evropský i světový výzkum sociálních podniků.

Sociální podnik „ideálního typu“ je postaven na vícezdrojovém financování, v jeho aktivitách je zapojena širší paleta zúčastněných aktérů a podnik naplňuje více různých cílů.<sup>16</sup>

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

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

Pro účely mezinárodního srovnávacího výzkumu, který identifikoval hlavní shody a rozdíly v pojetí sociálního podniku v Evropě a USA, autoři Jacques Defourny a Marthe Nyssens poukázali na vhodnost členění indikátorů do tří podskupin.<sup>17</sup> Rozdělení provedli proto, aby zvýraznili konkrétní formy řízení specifické pro ideální typ sociálního podniku. K indikátorům (ukazatelům) ze sociálního a ekonomického hlediska bylo přidáno *hledisko participativního řízení podniku*.

---

<sup>16</sup> Nyssens, M. *Social enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society*. In: NYSENS, M. (ed.) *Social Enterprise*. London and New York: Routledge, 2006.

<sup>17</sup> Defourny, J., Nyssens, M. *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. Emes working Paper Series 12/03. [online]. 2012. [Citováno 2018-03-31]. Dostupné z: [https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03\\_Defourny-Nyssens.pdf](https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf)

### **Sociální hledisko**

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

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

2) Sociální podniky vznikají ze skupinové iniciativy

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

3) Omezené přerozdělování zisku

Mezi sociální podniky patří také ty, které se neřídí podmínkou absolutního zákazu přerozdělování zisku. Tedy organizace, které jako například družstva v některých zemích, mohou přerozdělovat v omezené míře zisk mezi své podílníky.<sup>18</sup>

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

### **Ekonomické hledisko**

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

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

2) Přijetí ekonomických rizik

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

---

<sup>18</sup> Defourny, J. *From Third Sector to Social Enterprise*. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. 2001. London and New York: Routledge. s. 16–18.

### 3) Alespoň minimální podíl placené práce

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

Sociální podniky trvale vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Soustavné poskytování zboží a/nebo služeb tvoří jeden z hlavních důvodů jejich existence a vymezuje je oproti tradičním nestátním neziskovým organizacím, jejichž náplní je účast v dobročinných aktivitách nebo přerozdělování finančních toků. Při vzniku sociálních podniků na sebe zakladatelé berou plné či částečné ekonomické riziko. Na rozdíl od většiny veřejných institucí závisí finanční životaschopnost sociálních podniků na úsilí členů i zaměstnanců zajistit potřebné zdroje. Sociální podniky mohou kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnou práci, nicméně aktivity sociálních podniků vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.<sup>19</sup>

### **Hledisko participativního řízení**

#### 1) Vysoký stupeň autonomie

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

#### 2) Právo rozhodovat není postaveno na výši vloženého kapitálu

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

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

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

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

Sociální podniky trvale vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Soustavné poskytování zboží a/nebo služeb tvoří jeden z hlavních důvodů jejich existence a vymezuje je oproti tradičním nestátním neziskovým organizacím, jejichž náplní je

---

<sup>19</sup> Defourny, J. *From Third Sector to Social Enterprise*. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. 2001. London and New York: Routledge. s. 16–18.

účast v dobročinných aktivitách nebo přerozdělování finančních toků. Při vzniku sociálních podniků na sebe zakladatelé berou plné či částečné ekonomické riziko. Na rozdíl od většiny veřejných institucí závisí finanční životaschopnost sociálních podniků na úsilí členů i zaměstnanců zajistit potřebné zdroje. Sociální podniky mohou kombinovat peněžní a nepeněžní zdroje, placenou a dobrovolnou práci, nicméně aktivity sociálních podniků vyžadují alespoň minimální podíl placené práce.<sup>20</sup>

Všechny tři skupiny charakteristik je nutné brát v úvahu komplexně, ne jednotlivě. Zamezí se tak záměně sociálního podniku s tradiční neziskovou organizací, která například změní způsob řízení. Defourny zdůrazňuje, že takto vymezené iniciativy představují nový obraz o neziskových organizacích. Odpovídá společensky odpovědnému podnikání. Sociální podnik „ideálního typu“ je postaven na vícezdrojovém financování, v jeho aktivitách je zapojena širší paleta zúčastněných aktérů a podnik naplňuje více různých cílů.<sup>21</sup>

## 2.3 Integrační sociální podnik

Integrační sociální podnik<sup>22</sup> představuje specifickou variantu sociálního podniku, jehož dominantní charakteristikou je vytvoření podmínek pro pracovní integraci osob, jež jsou v určitém ohledu znevýhodněné na trhu práce, jejich zaměstnávání, aktivity podporující jejich pracovní integraci, možnosti jejich pracovního uplatnění. Sociální podniky tohoto typu jsou – i přes existenci různých variant jejich ukotvení a přístupů k nim – rozšířeny celosvětově. V některých zemích přitom byla specifická role integračních sociálních podniků v rámci sociálního podnikání reflektována do té míry, že v nich postavení této skupiny sociálních podniků upravuje specifická (oproti sociálním podnikům obecně) legislativní úprava nebo pro ně jsou vytvořeny specifické (ve srovnání s jinými typy sociálních podniků) institucionální mechanismy zaměřené na jejich podporu.<sup>23</sup> Také český návrh zákona o sociálním podniku obsahuje rozlišení integračních sociálních podniků, přičemž by tato skupina sociálních podniků měla v některých ohledech podléhat specifickým ustanovením týkajícím se výhradně integračních sociálních podniků.

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

<sup>20</sup> Defourny, J. *From Third Sector to Social Enterprise*. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. 2001. London and New York: Routledge. s. 16-18.

<sup>21</sup> Nyssens, M. *Social enterprise at the crossroads of market, public policy and civil society*. In: NYSENS, M. (ed.) *Social Enterprise*. London and New York: Routledge, 2006, s. 315-319.

<sup>22</sup> Text této kapitoly byl zpracován s využitím publikace Dohnalová, M. Bareš, P. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku*. 2020. Praha: VÚPSV, v.v.i.

<sup>23</sup> *Osvědčené postupy ve veřejných politikách týkajících se evropské sociální ekonomiky v období po hospodářské krizi*. Dostupné na: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/f92422b5-69fc-11e8-9483-01aa75ed71a1>, citováno 27.11. 2020.

zaměstnány marginalizované osoby a výstup jejich práce navíc přináší další prospěch komunitě nebo společnosti.“<sup>24</sup>

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

Významnými okolnostmi určujícími postavení a možnosti působení integračních sociálních podniků jsou míra a způsob jejich zahrnutí do sociálních systémů. I v tomto směru se přirozeně situace v různých zemích velmi liší. Podstatné přitom je, že integrační sociální podniky zpravidla byly zakládány neziskovými subjekty, aktivisty/aktivistkami a aktivistickými spolky nebo také odbory a teprve následně v některých zemích došlo k zahrnutí jejich aktivit do sociálních systémů s ohledem na to, jaký mají význam při integraci znevýhodněných osob.<sup>25</sup> Jak přitom ukazují zahraniční zkušenosti a potvrdil to i výzkum, právě míra a způsob integrace sociálních podniků do sociálních systémů představují primární okolnosti, na nichž závisí přístup sociálních podniků k integraci znevýhodněných osob (zda je pracovní místo chápáno jako tranzitivní nebo je cílem uplatnění znevýhodněné osoby na chráněném pracovišti samotném, nakolik a jakým způsobem je využívána sociální práce apod.), harmonizace sociálních a ekonomických cílů organizace, udržitelnost sociálního podnikání atd.

### 2.4 Hlavní faktory ovlivňující rozvoj sociálního podnikání v ČR

Pro rozvoj sociálního podnikání jsou klíčové tyto hlavní trendy:<sup>26</sup>

- 1/ Za prvé, sociální podniky jsou vytvořeny iniciativou „zdola nahoru“; jedná se tedy o činnost samotných sociálních subjektů. Tyto subjekty získaly zkušenosti se sociálním podnikáním na základě dobré praxe v zahraničí a samy sebe dle mezinárodní metodiky nazývají sociálním podnikem. Sociální podniky jsou vytvářeny „zdola“ dobrovolnou iniciativou občanů. Nejčastěji vznikají nová pracovní místa pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin a podniky naplňují znaky integračního sociálního podniku typu WISE. Sociální podniky zároveň nabízejí produkty a služby ve městech a obcích.
- 2/ Druhý důvod je spojen s finanční podporou z Evropského sociálního fondu, kdy byly a jsou podpořeny projekty sociálních podniků, které naplňují principy uvedené ve výzvách k jednotlivým vyhlášeným operačním programům.

Další důležitou okolností, u níž lze jen těžko více konkretizovat míru jejího vlivu na možnosti rozvoje sociálního podnikání v ČR, nicméně je zřejmé, že v tomto směru představovala nepochybně poměrně výraznou brzdu, je skutečnost, že pojem sociální

---

<sup>24</sup> Defourny, J., Nyssens, M. The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. Emes working Paper Series 12/03. 2012. [online]. Dostupné z: [https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03\\_Defourny-Nyssens.pdf](https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf), citováno 2018-03-31.

<sup>25</sup> Defourny, J., Nyssens, M. The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. Emes working Paper Series 12/03. 2012. [online]. Dostupné z: [https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03\\_Defourny-Nyssens.pdf](https://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf), citováno 2018-03-31.

<sup>26</sup> Text je zpracován z kapitol knihy: Legnerová, K., Dohnalová, M. *Společensky odpovědné podnikání*. 2018. Praha: Wolters Kluwer.

podnikání nemá v ČR oporu v legislativě a podmínky pro rozvoj sociálních podniků koncipované na úrovni jednotlivých relevantních institucí nemají jednotný rámec, nebyly dostatečně prodiskutovány napříč jednotlivými resorty a jsou také proto značně nepřehledné.

### **Přístupy k sociálnímu podnikání v ČR**

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

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

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

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

## **2.5 Modely českých sociálních podniků a společenské procesy ovlivňující přijetí koncepce sociálního podnikání v ČR**

Představy o obsahu pojmu sociální podnik (koncepce sociálního podnikání) přijímané odbornou veřejností, respektive relevantními aktéry, se v českém prostředí utváří současně na základě několika různých vlivů, případně trendů.<sup>27</sup> Jako hlavní dynamizující faktory, které definují nebo ovlivňují jak samotné konceptuální uchopení pojmu, tak jeho přijetí odbornou veřejností, respektive relevantními aktéry, lze uvést především tyto společenské trendy nebo procesy:

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

<sup>27</sup> Legnerová, K., Dohnalová, M. *Společensky odpovědné podnikání*. 2018. Praha: Wolters Kluwer.

## 2. Sociální podniky

---

### 1) Vliv zahraničních autorů a přístupů důležitých pro vypracování českých definic

Poznávání zahraniční teorie sociálního podnikání vede k zakládání českých sociálních podniků.<sup>28</sup> Podle právně/institucionálního přístupu sociální podniky představují různé právní formy subjektů. Sociálními podniky jsou některé obchodní společnosti, část družstev i neziskových organizací.

#### Schéma č. 3 Sociální podniky

tržní sektor	sociální podniky	neziskový sektor	
obchodní společnosti družstva OSVČ	obchodní společnosti družstva OSVČ sledující také sociální cíle	organizace neziskového sektoru vykonávající soustavné ekonomické činnosti	organizace neziskového sektoru

Zdroj: vlastní zpracování

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

### 2) Evropský vliv na vznik integračních sociálních podniků

V evropských zemích sociální podniky vykonávají sociálně prospěšné aktivity v celé řadě odvětví. Mezi nejvýraznější patří mimo jiné oblast sociálních služeb, místního rozvoje a pracovní integrace znevýhodněných osob.<sup>29</sup> Naposledy jmenovaná oblast zaměření je se sociálními podniky v Evropě spojována nejčastěji. EMES definuje tuto specifickou skupinu sociálních podniků operujících na poli pracovní integrace následujícím způsobem: "Sociální podniky pro pracovní integraci jsou autonomní ekonomické subjekty, jejichž hlavním cílem je pracovní integrace nezaměstnaných lidí (ať již v rámci vlastního sociálního podniku, či v rámci podniků na otevřeném pracovním trhu), kteří mají problémy uplatnit se na pracovním trhu. Této integraci je dosaženo prostřednictvím pracovní činnosti nebo prostřednictvím rekvalifikace pracovníků."<sup>30</sup> Hlavním cílem sociálních podniků je pomoci znevýhodněným nezaměstnaným lidem, kterým hrozí dlouhodobé vyloučení z trhu práce. Sociální podniky pro pracovní integraci začleňují tyto jednotlivce prostřednictvím práce zpět do společnosti.

---

<sup>28</sup> Dohnalová, M. *Sociální ekonomika*. In Skovajsa, M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. 2010. Praha: Portál. s. 289-307.

<sup>29</sup> DEFOURNY, J. Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities. *Second Conference on Social Economy in the Central and Eastern European Countries "Social Entrepreneurship & Economic Efficiency"* [online], Krakow (Poland), 27-28 October, 2004. Dostupné na: <[http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF\\_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf](http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf)>, citováno 2010-07-25.

<sup>30</sup> Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. *Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models* [online]. EMES Working Papers no. 04/04, 2004. Dostupné na: <http://www.emes.net/index.php?id=49>, citováno 2010-7-11.



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

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

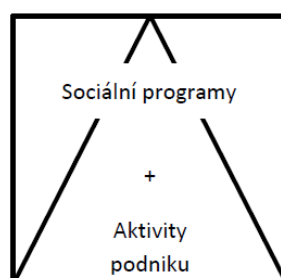
### Formy spolupráce neziskových organizací a sociálních podniků

Kim Alter se ve své práci „Social Enterprise Models and Their Mission and Money Relationships“ zabývá modely spolupráce neziskových organizací a sociálních podniků.<sup>31</sup> Rozlišuje pozici sociálního podniku v rámci organizační struktury, vztah sociálního podniku k poslání organizace, zohledňuje vzájemné finanční vztahy, způsob generování zisku, nebo trh, na který se orientuje.

Alter definuje tři základní typy sociálních podniků: sociální podniky plně integrované s NNO, částečně integrované sociální podniky a sociální podniky stojící mimo NNO, přičemž jsou v praxi nejobvyklejší interní sociální podniky nebo sociální podnik jako samostatná právní jednotka. Vyjádření těchto vztahů je znázorněno v následujících schématech.

- A. Sociální podniky plně integrované s nestátní neziskovou organizací sdílejí její poslání, sociální programy a nabízené služby. Sociální podnik nemá vlastní právní subjektivitu, je založen pro dosažení poslání NNO. Nestátní nezisková organizace a podnik sdílejí klienty, zaměstnance a vedení. Sociální programy jsou samofinancovány prostřednictvím sociálního podniku. Sociální podnik může představovat dlouhodobě udržitelnou programovou strategii, jedná se o jedno z center nebo oddělení mateřské NNO.

#### Schéma č. 4 **Sociální podniky plně integrované s nestátní neziskovou organizací**



Zdroj: Alter, 2006

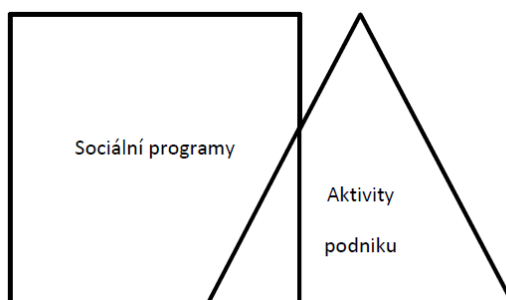
<sup>31</sup> Alter, K. *Social Enterprise Models and Their Mission and Money Relationships*. 2006.

## 2. Sociální podniky

---

- B. Sociální podniky částečně integrované s NNO jsou v souladu se sociálními programy a službami poskytovanými nestátní neziskovou organizací. Struktura totožná s mateřskou organizací: sociální podnik je součástí mateřské organizace, jedná se o jednu z jejích aktivit, u které je možný vývoj směrem k jiné formě struktury. Aktivity podniku probíhají částečně v rámci operací a aktivit NNO. Nestátní neziskové organizace zakládají sociální podniky jako nástroj pro rozšíření či posílení svého poslání. To se děje například nabídnutím služeb realizovaných organizací pro klienty široké veřejnosti za tržní ceny nebo nabízením nových služeb stávajícím klientům. Vztah mezi sociálním podnikem a NNO je velmi úzký a vzájemně prospěšný finančně i sociálně.

Schéma č. 5 **Sociální podniky částečně integrované s nestátní neziskovou organizací**

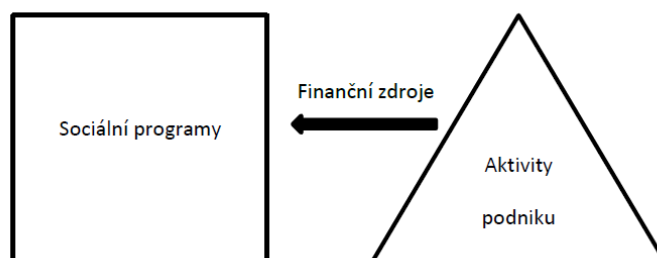


Zdroj: Alter, 2006

- C. Samostatná jednotka: sociální podnik má vlastní právní subjektivitu, která může být odlišná od právní formy mateřské organizace. Sociální podnik je externí jednotkou nestátní neziskové organizace.<sup>32</sup> Aktivity sociálních podniků stojící mimo NNO nejsou propojené s operacemi, programy a službami poskytovanými NNO. Nestátní neziskové organizace v tomto případě vytvářejí sociální podnik, jehož účelem je financovat sociální programy, služby a nepřímé náklady organizace. Aktivity podniku nejsou spojeny s posláním NNO. Vztah podniku a nestátní neziskové organizace je podpůrný, tj. podnik poskytuje prostředky mateřské organizaci.

---

<sup>32</sup> WISE Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion. Innovative Social Enterprise Development Network. [online]. 2016.

Schéma č. 6: **Sociální podniky stojící mimo nestátní neziskovou organizaci**

Zdroj: Alter, 2006

Obdobné typy sociálních podniků definovala Alter ve vztahu k poslání mateřské organizace. Opět se jedná o tři typy v tomto případě odstupňované podle míry integrace sociálního podniku s cíli a posláním organizace.

- Plně integrovaný sociální podnik: sociálních a ekonomických cílů je dosahováno souběžně. Klienti programů jsou totožní s klienty podniku. Sociální podnik financuje aktivity neziskové organizace.
- Částečně integrovaný sociální podnik: aktivity sociálního podniku a neziskové organizace se částečně prolínají, z určité části dochází ke sdílení nákladů sociálního podniku, zaměstnanci a klienti sociálního podniku a neziskové organizace mohou být různé skupiny.
- Externí sociální podnik: aktivity sociálního podniku a neziskové organizace jsou odlišné, SP funguje pouze jako zdroj finančních prostředků pro sociální cíle neziskové organizace. Motivací pro vznik sociálního podniku nejsou sociální programy organizace, ale jejich finanční podpora. Jedná se o oddělené právní subjekty.

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

Družstevní model sociálního podniku představují družstva, zejména výrobní, která, podobně jako neziskové organizace, samy sebe považují za sociální podnik. Jsou seznámena s koncepcí sociálního podnikání a sociální ekonomiky, znají principy sociálního podniku nebo jim byl podpořen projekt v rámci Evropských strukturálních fondů. Pro tento typ sociálních podniků bylo v českém prostředí důležitou pozitivní změnou legislativní ustanovení sociálního družstva v § 758 zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Schéma č. 7 **Sociální podniky mezi družstvy a organizacemi neziskového sektoru**



Zdroj: Defourny, 2004<sup>34</sup>

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

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

## 2.6 Rozpoznávací znaky a institucionální rámec pro podporu sociálního podnikání

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

---

<sup>34</sup> Defourny, J. Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities. *Second Conference on Social Economy in the Central and Eastern European Countries "Social Entrepreneurship & Economic Efficiency."* [online]. 2004.

Schéma č. 8 **PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKU**<sup>35</sup>

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

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

Schéma č. 9 **PRINCIPY INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU** (*Work Integration Social Enterprise*, dále WISE)<sup>36</sup>

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

<sup>35</sup> Principy sociálního podniku. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>, citováno 28.11. 2020.

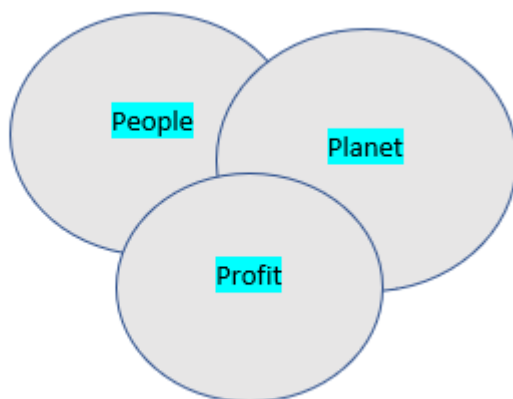
<sup>36</sup> Principy integračního sociálního podniku. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>, citováno 28.11. 2020.

## 2. Sociální podniky

---

Dodržování principů sociálního podniku sleduje udržitelnost a tzv. trojí prospěch – důležitost udržování harmonie mezi sociálním, ekonomickým a environmentálním pilířem udržitelného rozvoje.

Schéma č. 10 **Trojí prospěch (Triple bottom line)**



*Zdroj: vlastní zpracování*

## 3. Výsledky výzkumu

### 3.1 Údaje o počtu českých sociálních podniků

#### Sociální podniky podle právní formy

Následné přehledy jsou zpracovány z adresáře webových stránek ceske-socialni-podnikani, které provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>37</sup> Jde o data o sociálních podnicích z dubna 2019. Předmětem analýzy byla právní forma, oblast podnikání a kraj sociálních podniků a kombinace těchto faktorů.

Právní úprava sociálního podnikání v České republice ani pojetí sociálního podnikání není dosud právně ukotvené, což má za následek, že nelze jasně určit, kolik sociálních podniků v ČR reálně působí. Není jasná definice a sociální podniky, které jsou uvedeny na webových stránkách „České sociální podnikání“, jsou zde dobrovolně. Tím níže uvedené přehledy popisují pouze určitý vzorek subjektů, část české sociální ekonomiky.<sup>38</sup>

Celkový počet sociálních podniků k 30. 4. 2019 byl 238.<sup>39</sup>

#### Sociální podniky podle právní formy

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

Sociální podniky registrované v adresáři stránek MPSV uvádějí celkem 10 různých právních forem. Nejčastější právní formou je *společnost s ručením omezeným* s počtem 110 sociálních podniků, tedy 46 % podniků celkově. Druhou nejčastější formou je *obecně prospěšná společnost* s 55 podniky a 23 % podílem všech podniků. Další častou formou je *družstvo* s 20 podniky a podílem 8,4 %.

<sup>37</sup> Adresář sociálních podniků. Dostupné na: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>, citováno 30.4. 2019.

<sup>38</sup> Rychlíková, M. *Zpráva o českých sociálních podnicích*. Praha: FHS UK, 2019.

<sup>39</sup> Přehledy v části 18/ a 14/ jsou zpracované ze zdrojů popsaných v úvodu výzkumné zprávy.

### 3. Výsledky výzkumu

#### Sociální podniky podle územního hlediska (sídlo v kraji)

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

Kraj s nejvyšším počtem sociálních podniků je *Hlavní město Praha* s 57 podniky, což činí zhruba 24 % všech podniků. Téměř poloviční počet podniků náleží *Jihomoravskému kraji*, který na svém území čítá 25 podniků, a tedy 10,5% podíl. Následuje *kraj Moravskoslezský* s 21 podniky a téměř 9 %.

#### Kombinace krajů a právní formy

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

Výskyt SP jak dle krajů, tak dle právních forem ukazuje, že Praha jako kraj převažuje ve většině právních forem, až na družstva, OSVČ a církevní právnické organizace.



### Sociální podniky podle oblasti podnikání

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

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

## 3.2 Údaje o nestátních neziskových organizacích a o komerčních firmách pracujících s cílovou skupinou 50+

Na základě provedeného výzkumu byly zmapovány organizace podle jednotlivých krajů s rozdělením podle typu na nestátní neziskové organizace a komerční firmy.

### Celkový počet nestátních neziskových organizací, které pracují s osobami 50+ podle krajů

kraj	počet organizací
Jihočeský	60
Jihomoravský	76
Karlovarský	16
Královéhradecký	36
Liberecký	38
Moravskoslezský	67
Olomoucký	42
Pardubický	41
Plzeňský	29
Hl. m. Praha	200
Středočeský	95
Ústecký	52
Kraj Vysočina	33
Zlínský	54
<b>celkem</b>	<b>839</b>

### Celkový počet komerčních firem a osob samostatně výdělečně činných, které pracují s osobami 50+ podle krajů

kraj	počet organizací
Jihočeský	10
Jihomoravský	7
Karlovarský	7
Královéhradecký	11
Liberecký	6
Moravskoslezský	18
Olomoucký	7
Pardubický	6
Plzeňský	9
Hl. m. Praha	13
Středočeský	37
Ústecký	12
Kraj Vysočina	4
Zlínský	1
<b>celkem</b>	<b>148</b>

## Závěry

Získaná data odrážejí společenské trendy a jevy, které jsou dostatečně zřejmé a jsou rozpoznatelné jejich společenské dopady. Problematika zaměstnávání lidí 50+ je dlouhodobě podceňovanou otázkou, a to jak ze strany státu, tak jednotlivých zaměstnavatelů. Statická data ukazují, že vzhledem k nárůstu věku dožití díky zdravějšímu stravování a kvalitní lékařské péči dochází k nutnosti prodlužovat dobu odchodu do důchodu. To přináší nutnost přizpůsobení pracovních podmínek pro starší pracovníky. Řada firem upřednostňuje obsazení volných míst kandidáty s věkem do padesáti let, někde je tato hranice nižší. Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání ve vyšším věku, je nalezení nového pracovního místa obtížné. Jedná se o skupinu osob znevýhodněnou na trhu práce, která vlastními silami bez pomoci okolí obtížně řeší své pracovní uplatnění. Z tohoto důvodu je nezbytné poskytovat pomoc a poradenství v oblasti age managementu nejen samotným uchazečům o práci, ale také spolupracovat se zaměstnavateli nebo vytvářet společensky prospěšná pracovní místa, případně poskytovat pomoc a podporu formou spolupráce s neziskovými organizacemi.

Nezastupitelnou roli v této oblasti představují sociální podniky, které jsou zároveň nestátní neziskovou organizací a hlásí se ve svém poslání k práci se skupinou lidí 50+. Dle výše uvedeného přehledu jejich počet výrazně převyšuje počet firem – komerčních subjektů, které se věnují osobám 50+. Jejich přínos vidíme v možnosti vytvářet pracovní místa pro tuto znevýhodněnou skupinu, podporu formou nabídky rekvalifikačních nebo odborného poradenství. Nezbytnou úlohou těchto neziskových organizací je také podpora duševního zdraví starších zaměstnanců nebo kandidátů, kteří se mohou cítit společensky vyloučení.

Ze strany zaměstnavatelů je nezbytné pracovat s daty, která ukazují nutnost práce s věkovou diverzitou v každé jednotlivé organizaci. Starší zaměstnanci mohou mít určitá specifika, proto přístup k této věkové skupině musí být individuální. Základním prvkem podpory věkové diverzity je zjištění aktuálního stavu a návrh kroků k řešení. Může se jednat o nastavení flexibilních pracovních podmínek, a to nejen pro starší zaměstnance, uzpůsobení pracoviště pro starší zaměstnance v oblasti ergonomie nebo vhodným pracovním vybavením, ale také např. intenzitou osvětlení.

Práce se zaměstnanci 50+ spadá do oblasti společné odpovědnosti organizací, konkrétně do sociální oblasti. Ta může být obsažena ve strategii společenské odpovědnosti nebo udržitelnosti jednotlivých firem nebo přímo v poslání nestátní neziskové organizace či sociálního podniku.

Další výzkum autorů bude mapovat obě skupiny organizací a jejich konkrétní přístupy k práci s osobami znevýhodněnými na trhu práce. Zaměří se na konkrétní formy podpory a pomoci této skupině tak, aby mohla být sdílena nejlepší praxe. Budou využity i zkušenosti ze zahraničí, kde je oblast age managementu řešena dlouhodobě a přináší pozitivní změnu k přístupu ke starším zaměstnancům. Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva celosvětově i v rámci České republiky se jedná o téma vysoce aktuální a strategicky důležité.

## Literatura

ALTER, K. *Social Enterprise Models and Their Mission and Money Relationships*. In: Nicholls, A. (ed.) *Social Entrepreneurship: New Model of Sustainable Social Change*. New York: Oxford University Press, 2006. ISBN 0-19-928387-7.

České sociální podnikání. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv>, citováno 27.11. 2020.

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

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

DEFOURNY, J. *From Third Sector to Social Enterprise*. In: Borzaga, C., Defourny, J. *The Emergence of Social Enterprise*. 2001. London and New York: Routledge. s. 16–18.

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

DEFOURNY, J., NYSSSENS, M., *Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models*, ICSEM Working Papers, No. 33, Liege: The International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) Project. 2016. Dostupné na: <http://www.iap-socent.be/icsem-working-papers>, citováno 28.11. 2020.

DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky č. 9. Praha: Národohospodářský ústav J. Hlávky, 2006. ISBN 80-86729-31-1.

DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika*. In SKOVAJSA M. a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. s. 289–307. ISBN 978-80-7367-681-0.

DOHNALOVÁ, M., BAREŠ, P. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možností pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku*. 2020. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN 978-80-7416-359-3.

KLIMTOVÁ, A. *Zpráva o soukromých subjektech v oblasti sociálních služeb*. Analýza pro katedru studií občanské společnosti. Praha: FHS UK, 2020.

LEGNEROVÁ, K., DOHNALOVÁ, M. *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7598-055-7.

MPSV: *Veřejné zakázky a jejich společensky odpovědné zadávání*. Dostupné na: <https://www.mvcr.cz/clanek/verejne-zakazky-a-jejich-spolecensky-odpovedne-zadavani.aspx>, citováno 27.11. 2020.

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

*Osvědčené postupy ve veřejných politikách týkajících se evropské sociální ekonomiky v období po hospodářské krizi*. Dostupné na: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/f92422b5-69fc-11e8-9483-01aa75ed71a1>, citováno 27.11. 2020.

*Principy sociálního podniku*. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>, citováno 28.11. 2020.

*Principy integračního sociálního podniku*. Dostupné na: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>, citováno 28.11. 2020.

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

*Strategický rámec Česká republika 2030*. Dostupné na: <https://www.cr2030.cz/strategie/>, citováno 27.11. 2020.

*Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. Dostupné na: <https://www.komora.cz/>, citováno 27.11. 2020.

*Strategie sociálního začleňování 2021–2030*. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/strategie-socialniho-zaclenovani-2021-2030>, citováno 27.11. 2020.

TREXIMA: *Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce*. Dostupné na: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/STUDIE\\_PREDDUCHODOVY\\_VEK\\_ASO\\_201.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/STUDIE_PREDDUCHODOVY_VEK_ASO_201.pdf), citováno 27.11. 2020.

*WISE Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion. Innovative Social Enterprise Development Network*. [online]. [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: <http://www.isede-net.com/content/social-economy/wise-work-integration-social-enterprises-tool-promoting-inclusion>

Zákon č. 90/2012 Sb., *Zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)*. [online]. [cit. 2016-05-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>

## **DATOVÉ ZDROJE**

*Adresář sociálních podniků*. Dostupné na: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/>, citováno 30.4. 2019.

Evidence nestátních neziskových organizací  
<https://www.isnno.cz/evidencenov10001/DesignPages/oevidenci.aspx>

Registr poskytovatelů sociálních služeb <http://iregistr.mpsv.cz>

Veřejný rejstřík a sbírka listin <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>

## **Tabulková příloha**

Tabulka č. 1 Sociální podniky pracující s osobami 50+

Tabulka č. 2 Počty soukromých subjektů (NNO a firmy) s cílovou skupinou 50+ podle krajů

Tabulka č. 3 Právní formy NNO v oblasti sociálních služeb podle krajů

Tabulka č. 4 Právní formy firem v oblasti sociálních služeb podle krajů





Tabulka č. 1 **Sociální podniky pracující s osobami 50+**

		celkem	v tom	
			Hlavní město Praha	Moravskoslezský
celkem sociální podniky		12	2	10
v tom podle pořadí cílové skupiny 50+	1	2	1	1
	2	5	1	4
	3	1		1
	4	4		4

Zdroj: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz>, <http://iregistr.mpsv.cz> (ověření platnosti údajů <https://or.justice.cz/ias/ui/reistrik>, <https://www.google.cz/>, <https://www.firmy.cz/>), vlastní výpočet

Tabulka č. 2 **Počty soukromých subjektů (NNO a firmy) s cílovou skupinou 50+ podle krajů**

kraj	1. cílová skupina	další cílová skupina	celkem
Hlavní město Praha	94	108	202
Jihočeský	42	18	60
Jihomoravský	28	48	76
Karlovarský	11	5	16
Královéhradecký	26	10	36
Liberecký	31	7	38
Moravskoslezský	39	28	67
Olomoucký	26	16	42
Pardubický	32	9	41
Plzeňský	22	7	29
Středočeský	73	22	95
Ústecký	36	16	52
Kraj Vysočina	23	10	33
Zlínský	38	16	54

Zdroj: <http://iregistr.mpsv.cz>, vlastní výpočet

Tabulka č. 3 Právní formy NNO v oblasti sociálních služeb podle krajů

kraj	právní forma							celkem
	spolek	občanské sdružení	církevní organizace	ústav	nadace	nadační fond	obecně prospěšná společnost	
Hlavní město Praha	104	7	20	24	6	4	35	200
Jihočeský	13	7	15	2	0	0	22	59
Jihomoravský	33	8	14	8	0	2	11	76
Karlovarský	3	4	3	0	0	0	6	16
Královéhradecký	6	6	13	1	0	0	10	36
Liberecký	11	6	6	4	0	0	11	38
Moravskoslezský	15	5	22	6	0	1	17	66
Olomoucký	14	6	15	1	0	0	6	42
Pardubický	9	7	12	3	0	0	9	40
Plzeňský	11	2	9	3			4	29
Středočeský	23	12	13	16	0	1	30	95
Ústecký	14	12	8	4	0	0	14	52
Kraj Vysočina	6	6	11	2	0	0	8	87
Zlínský	14	5	21	6	0	0	8	54

Zdroj: <http://iregistr.mpsv.cz>, vlastní výpočet

Tabulka č. 4 Právní formy firem v oblasti sociálních služeb podle krajů

kraj	právní forma			celkem
	s.r.o.	a.s.	OSVČ	
Hlavní město Praha	11	2	0	13
Jihočeský	6	2	2	10
Jihomoravský	5	2	0	7
Karlovarský	7	0	0	7
Královéhradecký	8	2	1	11
Liberecký	4	1	1	6
Moravskoslezský	12	5	1	18
Olomoucký	5	2	0	7
Pardubický	6	0	0	6
Plzeňský	7	1	1	9
Středočeský	30	4	3	37
Ústecký	9	1	2	12
Kraj Vysočina	3	0	1	5
Zlínský	1	0	0	1

Zdroj: <http://iregistr.mpsv.cz>, vlastní výpočet