

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Sociální podnikání v praxi

Social entrepreneurship in practice

Alžběta Soukupová

Plzeň 2018

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Alžběta SOUKUPOVÁ**
Osobní číslo: **K15N0129P**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Sociální podnikání v praxi**
Zadávací katedra: **Katedra marketingu, obchodu a služeb**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Vymezte základní pojmy týkající se sociálního podnikání.
2. Charakterizujte možnosti podpory sociálního podnikání.
3. Analyzujte prostředí sociálního podnikání v ČR a zahraničí a proveďte dotazníkové šetření dané problematiky.
4. Zhodnoťte provedenou analýzu a vyvoďte závěry vyplývající z provedené analýzy.

Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah kvalifikační práce: **60-80**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

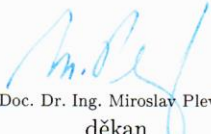
Seznam odborné literatury:

- **BORNSTEIN, David a Susan DAVIS.** *Social entrepreneurship: what everyone needs to know.* Oxford: Oxford University Press, 2010. ISBN 978-0-19-539634-8.
- **BOUKAL, Petr a kol.** *Fundraising pro neziskové organizace. 1. vyd.* Praha: Grada, 2013, 260 s. Expert. ISBN 978-80-247-4487-2.
- **HUNČOVÁ, Magdalena.** *Sociální ekonomika a sociální podnik. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2007. 181 s. ISBN 978-80-7044-946-2.*
- **KULDOVÁ, Lucie.** *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012, 176 s. ISBN 9788072114085.*
- **KULDOVÁ, Lucie.** *Společenská odpovědnost firem: etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010, 193 s. ISBN 978-80-87269-12-1.*


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Petra Taušl Procházková, Ph.D.**
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání diplomové práce: **21. října 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **24. dubna 2017**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Ing. Jan Tluchoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 21. října 2016

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Sociální podnikání v praxi“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce

za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 23. dubna 2018

.....

Podpis autora

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala společnosti Dohromady s. r. o., především Karolině Detkové za poskytnutí veškerých informací potřebných ke zpracování práce, za ochotu a trpělivost při konzultacích, za odborné rady a veškerý čas, který mi věnovala.

Obsah

Úvod.....	9
1. Úvod do sociální ekonomiky a sociálního podnikání	11
2. Sociální ekonomika.....	13
2.1. Základní principy sociálního podnikání:.....	14
2.1.1. Pestoffův model	14
2.2. Historie sociální ekonomiky	16
2.2.1. Historie sociální ekonomiky v evropském kontextu.....	16
2.3. Sociální podnikání a společenská odpovědnost	17
2.3.1. Sféry CSR – tři základní pilíře.....	18
2.3.2. Další dělení CSR.....	20
2.3.3. Organizace a normy v rámci CSR	21
2.3.4. Organizace a normy týkající se CSR v ČR.....	22
2.4. Subjekty sociální ekonomiky	25
2.5. Sociální podnikání.....	27
2.6. Sociální systémy.....	29
2.6.1. Sociální kapitál	29
3. Sociální podnik	32
3.1.1. Definice sociálního podniku dle různých organizací.....	34
3.1.2. Zákon o sociálním podnikání.....	37
3.1.3. Sociální podniky v ČR.....	38
3.1.4. Právní formy sociálních podniků	41
3.1.5. Příležitosti a hrozby sociálních podniků v ČR.....	44
4. Podpora sociálního podnikání	47
4.1. Přímá podpora sociálního podnikání.....	47
4.1.1. Podpora Evropské unie	47

4.1.2.	Financování prostřednictvím grantů	48
4.1.3.	Podpora zaměstnávání OZP	49
4.1.4.	Podpora krajů	51
4.2.	Nepřímá podpora sociálního podnikání	52
4.2.1.	P3 – People, Planet, Profit, o.p.s.	52
4.2.2.	TESSEA	52
4.2.3.	Nadace Vodafone Česká republika	53
4.2.4.	Impact first	53
4.2.5.	Social Impact Award – Pro mladé do 30 let	53
5.	Metody výzkumu	54
6.	Analýza sociálního prostředí v ČR a zahraničí	55
6.1.	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO)	56
6.2.	Europe 2020	56
6.3.	Sociální ekonomika v rámci EU-28	58
6.3.1.	Vnější rozměr sociálního a solidárního hospodářství	62
6.4.	Analýza sociálního prostředí ve vybraných státech EU	63
6.4.1.	Slovensko	63
6.4.2.	Belgie	66
6.4.3.	Itálie	68
6.5.	Závěr	70
7.	Dotazníkové šetření	72
7.1.	Způsob sběru dat	72
7.2.	Dotazníkové šetření: Prostředí sociálního podnikání v ČR	73
7.3.	Zhodnocení	84
8.	Dohromady s.r.o.	86
8.1.	Analýza prostředí	87

8.2. SWOT analýza	88
8.2.1. Externí analýza	91
8.2.2. Interní analýza.....	103
8.3. Návrhy na zlepšení.....	112
Závěr	114
Seznam tabulek	116
Seznam obrázků	117
Seznam schémat	117
Seznam zkratk	118
Seznam použité literatury.....	120
Přílohy.....	128
Abstrakt.....	130
Abstract	131

Úvod

Tato diplomová práce se bude zabývat problematikou sociálního podnikání. Vysoká nezaměstnanost určitých sociálních skupin je problémem naší vyspělé společnosti. Do těchto znevýhodněných skupin patří zpravidla osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo lidé s určitým zdravotním či sociálním handicapem. Sociální podnikání potom představuje jednu z možností, jak překonat překážky při zaměstnávání znevýhodněných osob s konkrétním omezením a zároveň jak dosáhnout integrace těchto osob do společnosti. Sociální podnik vytváří pracovní uplatnění pro tyto osoby, které spadají do skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením nebo z jiných specifických důvodů mají ztíženou šanci najít stabilní zaměstnání na pracovním trhu. V současné době dochází k rozvoji různých nástrojů zaměstnanosti. Koncept sociální ekonomiky však má tu nevýhodu, že je relativně nový a ve většině ekonomik dochází teprve k ukotvování základních východisek a definic. V rámci této problematiky dochází pouze pomalu ke vzniku platné legislativy a přizpůsobení politik států. Sociální podnik se stejně jako běžné podniky snaží o generování zisku. Tento zisk ale není primárním cílem podnikání. Prvotně bývá použit na rozvoj daného podniku či naplnění jeho společensky prospěšných cílů.

Práce bude tedy zaměřena na prozkoumání prostředí sociálního podnikání v ČR a zahraničí. Dále bude provedeno také dotazníkové šetření, které má za cíl prozkoumat prostředí sociálního podnikání v ČR a nalézt odpověď na otázku: „Jaké jsou silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby pro sociální podniky?“

Práce je strukturována jako teoretická část, ve které budou postupně v konkrétních kapitolách zmíněny klíčové pojmy týkající se problematiky sociálního podnikání. Nejdříve bude rozebrána sociální ekonomika jako taková, její základní principy, historie, problematika společenské odpovědnosti, dále také subjekty sociální ekonomiky a bude také např. charakterizován pojem sociální kapitál. Následující kapitola se věnuje sociálním podnikům, jejich definování, zákonu o sociálním podnikání, kterým se řídí, struktuře sociálních podniků u nás, právním formám sociálních podniků a v neposlední řadě jejich příležitostem a hrozbám. Dále bude charakterizována podpora sociálního podnikání a to jak přímo, tak i nepřímo. V rámci této kapitoly jsou charakterizovány různé možnosti financování sociálních podniků či možnosti podpory nepřímé. Další kapitola stanovuje metody zkoumání, které budou použity v teoretické části práce.

Empirická část se bude zabývat sekundární analýzou dat sociálního prostředí u nás a v zahraničí, dále tvorbou výzkumných otázek a jejich následným zpracováním a vyvozením závěrů šetření. Využity budou tedy metody sekundární analýzy dat, rozhovoru, PEST či SWOT analýzy.

Pro tuto diplomovou práci jsou hlavními zdroji informací veřejně dostupné databáze týkající se sociálního podnikání, odborná literatura a také rozhovory s vedoucími pracovníky vybraného sociálního podniku, na kterém budou zobrazeny výsledky dotazníkového šetření.

Ve veřejně dostupných databázích týkajících se sociálního podnikání lze nalézt základní informace o charakteristikách sociálních podniků a odkazy na další organizace, poskytující další možnosti podpory. Vedoucí pracovníci sociálních podniků mohou výrazně ovlivňovat podobu sociálně podnikatelského prostředí skrze své organizace v rámci procesu zefektivňování činností. Tyto osoby také hrají významnou roli při tvorbě vnějšího sociálně podnikatelského prostředí při jednání se zákonodárci či státními úředníky a mohou ovlivnit nastavení legislativního rámce.

Analýza současného stavu sociálně podnikatelského prostředí může potencionálně vytvořit základ pro další výzkumy a může vést ke zlepšení provádění sociálních aktivit a využití všech dostupných možností při dosahování a naplňování sociálních a zároveň ekonomických. To může přinést efektivnější řešení sociálních problémů a zajištění nezávislého udržitelného způsobu podnikání.

Cílem této práce je analyzovat prostředí sociálního podnikání. Dílčími cíli jsou potom definovat společenskou odpovědnost podniku a provést analýzu současného stavu sociálního podnikání v zahraničí a v České republice. Dále provést analýzu pomocí dotazníkového šetření týkající se prostředí sociálního podniku a výsledky zobrazit na konkrétním podniku Dohromady, s. r. o. a navrhnout možná zlepšení.

1. Úvod do sociální ekonomiky a sociálního podnikání

Pojem hospodářství lze rozčlenit na dva základní sektory, a to ziskový (tržní) sektor a neziskový (netržní) sektor. Ziskový sektor představuje tzv. první sektor. Jedná se o soubor subjektů, které jsou zakládány s hlavním cílem dosáhnout zisk prostřednictvím statků prodávaných za tržní cenu. Tyto subjekty nakládají s majetkem financovaným vlastními zdroji (kapitálem), případně cizími zdroji (půjčkou). Neziskový (netržní) sektor jsou potom subjekty, které jsou zakládány s hlavním cílem dosáhnout přímého užitku, který má většinou charakter veřejné služby. (Boukal & kol., 2013)

Sociální ekonomika jako taková zatím není formálně či legislativně vymezena, tento pojem je převzat ze zahraničních definic. (Dohnalová & Průša, 2012) Sociální ekonomiku je možné charakterizovat jako aktivity uskutečňované jejími subjekty, jejichž cílem je zvyšovat zaměstnanost a uspokojovat další společenské cíle v oblasti sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje. (Bednářiková & Francová, 2011) Představuje soubor aktivit, které jsou uskutečňovány různými organizacemi, jejichž cílem je služba členům organizace či místní komunitě. Sociální ekonomika je založena na principu trojího prospěchu, tzn. ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální podnikání má za úkol podporu solidárního chování, začleňování do společnosti a zlepšování životního prostředí. Je označována jako tzv. třetí sektor, tedy je částí národního hospodářství. Je převážně tvořena nezávislými soukromými ekonomickými subjekty, které vykonávají činnosti odlišující se od tržních společností, jejichž cílem je zisk. V rámci sociální politiky jsou vytvářena pracovní místa, často se angažují také dobrovolníci a jsou produkovány služby a zboží.

Tento sektor se částečně překrývá také s neziskovým sektorem. Do sociální ekonomiky nejsou však zařazeny organizace nevykonávající ekonomické aktivity. (Dohnalová & Průša, 2012)

Jak již bylo zmíněno, pojem sociální ekonomiky zatím není formálně vymezen, nicméně lze ji shrnout do tří základních bodů:

- není založena na kapitálu, avšak na demokracii,
- hlavním cílem není zisk, avšak vzájemná soudržnost,
- významně přispívá k začleňování znevýhodněných osob zpět do společnosti (Dohnalová & Průša, 2012)

Sociální ekonomika je úzce propojena se třetím sektorem a spadá do národního hospodářství. (Bednáriková & Francová, 2011) Tato ekonomika je složena ze subjektů vykonávajících ekonomické činnosti. Na rozdíl od tržních společností jsou sledovány sociální nebo environmentální cíle. (Dohnalová & Průša, 2012) Sociální ekonomika zahrnuje aktivity, jež jsou vykonávány jejími subjekty dle následujících principů:

- „Cílem je služba členům nebo komunitě, ne primárně vytváření zisku,
- nezávislost řídicích struktur organizace,
- demokratický rozhodovací proces,
- nadřazenost lidí a práce (pracovní síly) nad kapitálem a rozdělováním zisku.“
(Dohnalová & Průša, 2012)

Sociální ekonomika se snaží řešit současné problémy, kombinuje totiž podíl lidské práce a nových technologií. (Social economy Europe, 2018) Její význam tvoří soulad s hodnotami solidarity a humanismu. Sociální ekonomika se snaží posilovat sociální soudržnost, zvyšovat zaměstnanost, udržovat sociální a ekonomickou strukturu, rozvíjet demokracii, sociální inovaci a posilovat místní rozvoj. (Dohnalová & Průša, 2012)

2. Sociální ekonomika

„Sociální ekonomika objektivně existuje, je nedílnou součástí ekonomiky každého státu, a to bez ohledu na skutečnost, zda ji společnost a státní administrativa té či oné země uznává a podporuje.“ (Dohnalová & Průša, 2012)

Jednotlivé státy vnímají sociální ekonomiku trochu odlišně v návaznosti na historický vývoj dané země, tradice, mentalitu a kulturu. Lze tedy dohledat nepřeborné množství definic a různých pojetí sociální ekonomiky. Všeobecně však lze chápat sociální ekonomiku jako část národního hospodářství tvořenou subjekty sociální ekonomiky, prostřednictvím kterých jsou propojeny ekonomické, sociální a environmentální cíle. Sociální ekonomika je považována za nástroj tržní ekonomiky, který umožňuje tvorbu podmínek pro sociální soudržnost, rozvoj společenství a environmentální prospěch. Následkem naplnění těchto podmínek je prospěch společnosti a ta se zakládá na třech základních pilířích – ekonomická prosperita, společenský kapitál a kvalita životního prostředí. Žádný z těchto aspektů nelze upřednostnit na úkor ostatních. Princip těchto tří pilířů, známý jako „Tripple Bottom Line“, lze do češtiny přeložit jako „princip trojí zodpovědnosti“. Jak píše Hunčová, „Jde o ekonomiku sociotvornou, tj. ekonomiku s pozitivními efekty na sociální soudržnost či sociální kapitál (souhrn pozitivních vazeb a vztahů mezi jednotlivci v komunitě, společnosti, soudržnost a potenciální zdroj rozvoje). Tyto efekty mohou mít vliv také na udržitelnost (života, krajiny, životního prostředí, lidí v krajině apod.). Jde tedy o ekonomiku taženou prací, na rozdíl od ziskově orientované ekonomiky tažené kapitálem, i když se obě mohou pohybovat na trhu. Jde o ekonomiku společenskou, spolkovou, demokratickou, poskytující způsobem sobě vlastním osobám a komunitám „rovné příležitosti“ k sociálnímu začlenění, začlenění do trhu práce.“ (Hunčová, 2008)

Sociální ekonomiku lze rozdělovat dle nejrůznějších kritérií, nejčastěji ji však dle odvětví dělíme na tzv. tržní a netržní. (Sociální ekonomika v evropské unii, 2006) Tržní, jinak nazývaná také jako podnikové odvětví sociální ekonomiky tvoří sociální podniky ziskově orientované, patří sem sociální družstva, vzájemné společnosti a některé další organizace sociální ekonomiky. Netržní odvětví sociální ekonomiky je tvořeno převážně organizacemi neziskového charakteru, tedy konkrétně nadace a sdružení. Sociální ekonomika je často považována za alternativu vůči veřejnému sektoru a trhu. Šťastná toto tvrzení zdůvodňuje tak, že „stát a municipality již nemohou v plné míře uspokojovat

rozmanité a rostoucí potřeby obyvatel a ani je finančně zabezpečovat, ale že ani čistě komerční pojetí nevyhovuje nárokům moderní demokratické společnosti především na dostupnost služeb a uplatnění veřejného zájmu.“ (Šťastná, 2009) Sociální ekonomika je velice spojena s pojmem tzv. třetí (neziskový) sektor a bývá s tímto pojmem někdy chybně zaměňována. Oba pojmy jsou založeny na společných principech, přesto jsou rozdílné. Tyto dva koncepty mají čtyři společné znaky subjektů a to: soukromé, formálně organizované, samosprávné a dobrovolné. Hlavním cílem organizací sociální ekonomiky je sloužit členům či společnosti, subjekty jsou postaveny na demokratických principech a lze omezeně rozdělovat zisk.

2.1. Základní principy sociálního podnikání:

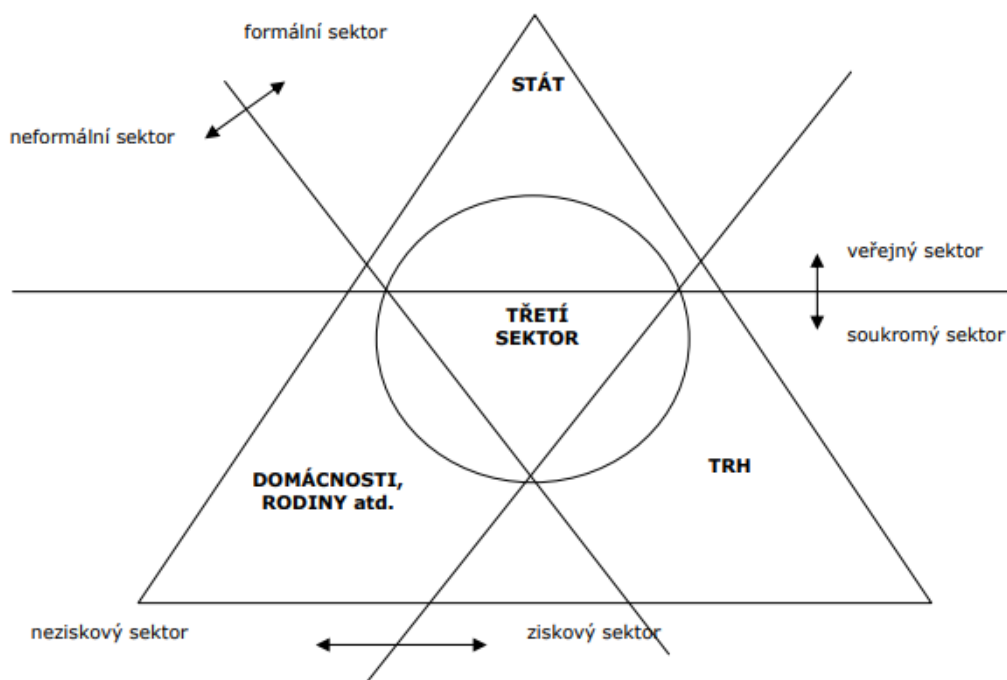
- Podnikatelské aktivity mají za cíl prospívat životnímu prostředí a společnosti
- sociální podnikání vytváří pracovní příležitosti pro společensky znevýhodněné občany a osoby se zdravotním postižením a napomáhá k lokálnímu rozvoji
- zisk je převážně využit k dalšímu rozvoji sociálního podniku
- důležitost dosahování zisku je na stejné úrovni jako zvýšení veřejného prospěchu.

2.1.1. Pestoffův model

V rámci konceptu občanského sektoru naopak nejsou cíle přímo vymezeny, demokratické principy nejsou vyžadovány a není možné jakékoliv rozdělení zisku. (Dohnalová & Průša, 2012) Vzájemný vztah třetího sektoru a sociální ekonomiky lze graficky znázornit na modelu „Welfare Triangle Mix“, v překladu trojúhelníku mixu sociálního blaha (Obrázek 1). Třetí sektor je v grafu umístěn uprostřed kruhu. Ve zbylých částech kruhu je znázorněn občanský sektor, kde se nachází subjekty, které jsou postaveny na hranici sektorů. Subjekty sociální ekonomiky lze definovat jako nekomerční (neziskový) a komerční (ziskový). Z grafu lze tedy jasně vyvodit, že sociální ekonomika a třetí sektor se částečně překrývají.

Ke znázornění pojetí sociální ekonomiky je tedy zobrazen Pestoffův čtyřsektorový model socio-ekonomického prostoru. Tento pojem Pestoff nazval jako Trojúhelník sociálního mixu v roce 1995.

Obrázek 1: Welfare triangle mix



Zdroj: (Neziskové organizace a rozvojová spolupráce, 2014)

Tři vrcholy trojúhelníku představují socio-ekonomické faktory se specifickými charakteristikami. Síla těchto charakteristik nabývá směrem k vrcholu trojúhelníku a naopak směrem k protilehlé straně trojúhelníku slábne. Uprostřed obrazce dochází ke kombinaci všech tří charakteristik, které jsou vzájemně ovlivňovány.

TRH – První sektor je soukromý, formalizovaný a komerční. Růst trhu závisí na velikosti nabídky a poptávky. Hlavním aspektem je zde zisk.

STÁT – Druhý sektor je veřejný, formalizovaný a nekomerční. K získávání prostředků dochází cestou nedobrovolnou, např. výběr daní či poplatků.

NEVLÁDNÍ NEZISKOVÁ ORGANIZACE Třetí sektor je soukromý, formalizovaný a nekomerční. Hlavním cílem je vzájemná podpora a sounáležitost všech zapojených osob.

KOMUNITA – Za čtvrtý sektor lze považovat rodinu, domácnost, skupinu přátel či pracovní vztahy. Tento sektor je soukromý, neformalizovaný a nekomerční. V rámci komunity vládne autorita, morálka a tradice.

TŘETÍ SEKTOR – Spojení všech čtyř sektorů. Někdy bývá označován jako občanský samosprávný mix sektor. Charakteristikou je různorodost všech vzájemných vztahů v sektoru. Jednotlivé sektory mají své samostatné charakteristiky, které se vzájemně ovlivňují. Tento model zobrazuje ideální stav, kdy každý sektor má stejnou sílu, v reálném světě jsou však tyto skutečnosti ovlivněny například historickým vývojem a síla sektorů je proměnlivá. (Johanisová, 2014)

2.2. Historie sociální ekonomiky

Vývoj sociální ekonomiky je vázán na konkrétní země, a proto dochází k mírným odlišnostem ve výkladu jednotlivých pojmů. Všeobecně jsou začátky sociální ekonomiky spojovány s rozvojem družstev, vzájemných společností a asociací. (Bednáriková & Francová, 2011)

2.2.1. Historie sociální ekonomiky v evropském kontextu

Počátky sociální ekonomiky lze objevit ve Francii v 19. století. Tento termín souvisí se jménem Charles Dunoyer. Pojem sociální ekonomika však tehdy byl mnohem širší než je tomu v současnosti a zahrnoval i veškeré ekonomické jevy, které obsahovaly sociální dimenzi. V této době se modelují základní principy moderního pojetí sociální ekonomiky. Přestože za počátky sociální ekonomiky je považováno 19. století, její kořeny lze dohledat již v mnohem dřívější době v podobě lidského sdružování a souvisí se společenskou ochranou lidí v době ekonomických krizí. V 18. a 19. století se již vytvářejí v rámci ohrožených sociálních skupin nejrůznější sdružení, jako reakce na rozvoj průmyslu. (Dohnalová & Průša, 2012)

Ve 20. století dochází k útlumu sociální ekonomiky z důvodu nárůstu role soukromého a státního sektoru. Začíná se projevovat krize, spojená s byrokratizací a nepružností vlád.

Ke znovuobjevení se sociální ekonomiky v jejím tradičním pojetí dochází na konci 20. století, kdy začíná docházet ke krizi sociálního státu. Sociální stát nedokázal čelit dlouhodobé nezaměstnanosti, udržení životní úrovně obyvatelů v důchodovém věku a dalším problémům.

V současné době došlo ke změně ze sociálního státu na smíšený sociální stát. To znamená, že je zodpovědnost rozdělena mezi veřejné instituce, ziskové společnosti a třetí sektor. V Evropě se sociální ekonomika dostává neustále více do popředí, nemůže však

poskytnout řešení všech problémů Evropy. Podle profesora Pestoffa existují pro budoucí vývoj sociální ekonomiky dvě varianty. První je posílení třetího sektoru v souvislosti s vytvořením alternativy k veřejným a ziskovým organizacím a druhá zvažuje privatizaci sociálních služeb ve prospěch ziskového sektoru. (Dohnalová & Průša, 2012)

Pojem „sociální“ vznikl z latinského slova „socialis“, to lze volně přeložit jako společenský, týkající se lidské společnosti, mezilidských vztahů ve společnosti, týkající se snahy o zlepšení společenských poměrů, nebo týkající se životních podmínek jednotlivce ve vztahu ke společnosti a státu a jeho hmotného zabezpečení. (Kraus & kol., 2005)

2.3. Sociální podnikání a společenská odpovědnost

V současnosti roste zájem veřejnosti i soukromého sektoru o problematiku Společenské odpovědnosti firem neboli Corporate Social Responsibility. Společenskou odpovědností je nazýváno propojování podnikatelských činností a společenských hodnot. Společenská odpovědnost firem nemá stanovenou jednotnou definici, která by jasně vystihovala její význam, avšak tento pojem je označován jako společensky odpovědné chování firem a vykonávání činností, které jsou nad rámec zákonných, ale také etických, komerčních a společenských očekávání. (Kuldová, 2010) Podnikatelské organizace v současnosti nejsou již hodnoceny pouze na základě ekonomických výsledků. Trendem posledních let je i pohled udržitelnosti a společenské odpovědnosti. Jedním ze způsobů, jak naplnit společenskou odpovědnost může být právě založení sociálního podniku. V historických publikacích byl tento pojem vnímán často spíše jako dobrovolná činnost ve prospěch společnosti nebo jako aktivity, které přesahují zájmy společnosti. Částečně také může jít o pohled na politiku podniku, který je zaměřen i na dopady své činnosti.

Společenská odpovědnost se týká nejen podniků, ale také neziskových organizací, akademické půdy, veřejného sektoru či vlády. Všechny neziskové organizace, školy, veřejný sektor a vláda by měli fungovat na principu naprosté transparentnosti. CSR se netýká pouze velkých společností, ale i menších podniků, kde se však většinou jedná o méně formální přístup k této problematice. CSR je podporována i mnoha mezinárodními organizacemi jako jsou EU, OSN nebo OECD. Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti zahrnuje pravidla a doporučení týkající se odpovědnosti těchto firem. (MANAGEMENT MANIA, 2012)

Evropská unie v roce 2001 v knize s názvem „Promoting a European framework for corporate social responsibility“ stanovila evropský rámec společenské odpovědnosti firem a definovala CSR jako koncept, podle kterého by společnosti měly dobrovolně zahrnovat sociální otázky a problematiku životního prostředí do podnikatelské činnosti a uvědomit si, že odpovědné chování pro ně v dlouhodobém pohledu znamená konkurenční výhodu. Prakticky vzato to znamená, že podniky řídicí se dle zásad CSR, si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, minimalizují negativní dopady na životní prostředí a přispívají na podporu lokální oblasti, ve které podnikají. To společnosti může přinést možnosti odlišit se od konkurence, stát se atraktivním zaměstnavatelem a pro ostatní firmy respektovaným partnerem. (MANAGEMENT MANIA, 2012) Společnost, která přijala zásady CSR je charakteristická větší mírou transparentnosti, na společnost působí tyto podniky důvěryhodněji než konkurenční podniky a lepší pověst může podniku na trhu pomoci. (Kuldová, 2010)

Sociální a společensky odpovědný podnik významně a pozitivně ovlivňuje pohled okolí (zákazníků, vládních orgánů, bank, věřitelů, pojišťoven, atd.) na společnost, což jí může přinést např. zvýšení konkurenceschopnosti. (Steinerová, 2008) V rámci společenské odpovědnosti firem se subjekty zabývají také rozvojem místní komunity či zájmy občanů. Jak již bylo zmíněno, nedílnou součástí společensky odpovědného podnikání je také integrace zdravotně postižených osob. (Kuldová, 2010)

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců je dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců nebo tuto povinnost splní odvodem do státního rozpočtu. U pracovních agentur se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

2.3.1. Sféry CSR – tři základní pilíře

Společenská odpovědnost firem je tvořena ze tří sfér (Triple - bottom Line), které společnost plně dodržuje. Ekonomická, sociální a environmentální sféra. Ekonomická sféra se označuje jako zisk (Profit), sociální sféra se označuje jako lidé (People) a environmentální sféra, která bývá označována jako planeta (Planet). S tím také souvisí tzv. princip trojího prospěchu sociálních podniků a integračních sociálních podniků. Sféra ekonomická neboli zisk obsahuje platební morálku, dodržování smluv, ochranu dat,

potírání kartelových dohod apod. Sféra sociální neboli lidé zahrnuje zaměstnaneckou politiku, dobrovolnictví, podporu vzdělávání, rekvalifikace, apod. Do environmentální sféry spadá vliv na životní prostředí, ochrana přírodních zdrojů, úspora energie, apod. (Kuldová, 2010)

Obrázek 2: Trojí princip společenské odpovědnosti



Zdroj: (MANAGEMENT MANIA, 2012)

2.3.1.1. Ekonomická sféra – Profit (Zisk)

Do ekonomické sféry jsou zahrnuty principy spadající do řízení a kontroly organizace, ochrana dat a informací pro společnost důvěrných a důležitých, boj proti korupci, platební morálka, dodržování smluv, ochrana dat, plnění svých závazků, boj proti kartelovým dohodám a zneužívání dominantního postavení na trhu, ochrana duševního vlastnictví a práv a dodržování dané etiky. (Kuldová, 2010)

2.3.1.2. Sociální sféra – People (Lidé)

Do sociální sféry spadá firemní filozofie, dobrovolnictví, zaměstnanecká politika, ochrana a bezpečnost zaměstnanců, rekvalifikační a vzdělávací kurzy zaměstnanců, zaměstnávání ohrožených či znevýhodněných skupin, dodržování lidských práv, vyvažování osobního a pracovního života zaměstnanců, spolupráce s okolím podniku, zákaz dětské práce, boj proti diskriminaci, jistota zaměstnání. (Kuldová, 2010)

2.3.1.3. Environmentální sféra – Planet (Planeta)

Do environmentální sféry lze zahrnout dopad společnosti na životní prostředí, ochranu přírodních zdrojů, investice do ekologických technologií, úspory energie, zavádění ekologické politiky. Také se do environmentální sféry zahrnuje recyklace, používání ekologických produktů, ekologická výroba. (Kuldová, 2010)

Triple -bottom Line lze rozšířit o interní a externí sféru společenské odpovědnosti firem, což znamená projevení společensky odpovědné politiky uvnitř a vně podniku, například vůči komunitě či vládě. Tato sféra je stěžejní především pro podniky, které chtějí vykonávat dlouhodobou aktivitu ve své oblasti a udržet dlouhodobou odpovědnost ve vztazích s partnery a komunitou. Taková společnost bere ohled na dobrovolnictví, sponsoring, vztahy mezi podnikem a komunitou, širokou síť zainteresovaných osob a také na potřeby komunity, kterým částečně přizpůsobuje svá rozhodnutí s cílem udržení dobrých vztahů. (Kuldová, 2012) (Kunz, 2012)

2.3.2. Další dělení CSR

Krom zmiňovaného nejrozšířenějšího způsobu dělení na tři sféry lze definovat společenskou odpovědnost podniku také podle vnějšího a vnitřního zaměření firmy:

- Do vnějšího prostředí lze řadit vztah k zákazníkovi, dodavatelům, k životnímu prostředí, nové cesty, které společenská odpovědnost nabízí, a vztahy k zainteresovaným osobám.
- Vnitřní prostředí zahrnuje fyzické prostředí, pracovní podmínky, vztah k menšinám, organizační kulturu a styl managementu, komunikaci a transparentnost a vzdělání a trénink. (Mádlová, 2012)

Dále existuje ještě třetí dělení CSR podle toho, k jakým skupinám se vztahuje. Rozlišuje potom společenskou odpovědnost ve vztahu k dodavatelům, zákazníkům, akcionářům, zaměstnancům, nebo např. ke komunitě. (Kunz, 2012)

2.3.3. Organizace a normy v rámci CSR

United Nations Global Compact je největší dobrovolnou iniciativou společenské odpovědnosti na světě. Svou činnost provozuje pod záštitou Organizace spojených národů a jejím cílem je rozvoj praktik v podnikatelské oblasti. Organizace se řídí deseti základními principy z oblasti životního prostředí, práce a lidských práv, a vytvářejí prostor pro zapojení dalších zájemců, kteří se je zavazují dodržovat včetně spolupracujících podniků. Tím dopomáhá přispět k dlouhodobě udržitelné globální ekonomice. Projekt byl zahájen počátkem roku 1999 a spuštěn zhruba o rok a půl později. Organizace sídlí v New Yorku. V současnosti spojuje necelých 13 tisíc organizací napříč zeměmi. (United Nations Global Impact, 2018)

CSR Europe je přední evropská obchodní síť pro společenskou odpovědnost firem. Prostřednictvím této sítě 48 firem a 41 národních organizací CSR Europe spojuje více než 10 000 společností a působí jako platforma pro ty podniky, které chtějí zvýšit udržitelný růst a pozitivně přispět k rozvoji společnosti. V rámci svého poslání rozvoje udržitelnosti v Evropě, CSR Europe přesahuje hranice Evropy a spolupracuje s organizacemi CSR v jiných regionech po celém světě. CSR Europe navazuje na svou iniciativu "Podnikání 2020" a spolu s dalšími mnohostrannými iniciativami se zabývají agendou OSN pro udržitelný rozvoj. Cílem organizace je také poskytovat vzdělání a poradenství, shromažďovat poznatky sumarizovat konkrétní výstupy demonstrující přínosy CSR. Roku 2001 Evropská komise vydala Zelenou knihu s názvem „Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility“. V knize byla publikována první definice CSR Evropské Unie.

Co se týče mezinárodních norem, tak standardem pro CSR je **norma ISO 26000**, která postihuje jak soukromé, tak i veřejné organizace. Cílem je vzbudit ve společnostech odpovědnost za jejich obchodní chování a zapojit je do udržitelného rozvoje zavedením těchto principů do všech podnikových procesů. Přijetím této normy se společnosti zavážou k dodržování principů CSR. Norma slouží k:

- Poskytování návodu organizacím pro budování CSR;

- identifikování a vtáhnutí zainteresovaných stran;
- zvýšení důvěryhodnosti zpráv o CSR;
- zvýšení spokojenosti zákazníků;
- zdůraznění nezbytnosti růstu výkonnosti;
- být konzistentní se stávajícími systémovými normami. (Národní informační portál o CSR, 2015)

2.3.4. Organizace a normy týkající se CSR v ČR

Jak již bylo zmíněno, společenská odpovědnost znamená pro podnik vykonávat činnosti realizované nad rámec svých povinností. Tyto činnosti mohou být směrem k zaměstnancům, společnosti či životnímu prostředí. Podporu ze strany státu lze provést pomocí tvorby vhodných podmínek pro rozšiřování CSR, propagace a podpory společensky odpovědných aktivit. V České republice funguje CSR na bázi dobrovolnosti a není státem příliš regulováno. Orgánem zodpovědným za CSR je u nás od roku 2013 Ministerstvo průmyslu a obchodu, jehož úkolem je vypracovávat Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice (NAP CSR). Ministerstvo průmyslu a obchodu řídí také Radu kvality ČR a zajišťuje její činnost. Rada kvality ČR má na starosti propagaci a koordinaci aktivit v oblasti CSR na národní úrovni. (Národní informační portál o CSR, 2015)

Kvůli zefektivnění činností CSR byla v roce 2008 založena odborná sekce Společenská odpovědnost organizací a v roce 2015 prošla reorganizací, která znamenala rozšíření působnosti této sekce a změnu členské základny. Zároveň byl poupraven název této sekce na Společenská odpovědnost organizací a udržitelný rozvoj. Cílem sekce je podpora CSR a udržitelného rozvoje v České republice.

Kromě Rady kvality ČR se na podpoře CSR v ČR podílejí i nevládní organizace, např. Asociace společenské odpovědnosti, Business Leaders Forum, Byznys pro společnost, Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj a Národní síť Global Compact Česká republika. (Národní informační portál o CSR, 2015)

Asociace společenské odpovědnosti (A-CSR) je neziskovou organizací a byla založena v roce 2009 Ing. Lucií Mádlovou, Ph.D. S více než 200 členy tvoří největší CSR platformu v ČR spojující organizace z korporátního, neziskového, vzdělávacího i veřejného sektoru s cílem podpory v oblasti CSR a udržitelného podnikání.

A-CSR propojuje společensky odpovědné subjekty v České republice a hájí jejich zájmy. Tato organizace se snaží do tématu společenské odpovědnosti zapojit firmy a další subjekty veřejného a neziskového sektoru, např. sociální podniky či jednotlivce, kteří se zajímají o společenskou odpovědnost. Asociace také vytvořila a provozuje nejpoužívanější informační portál o společenské odpovědnosti a udržitelném podnikání v ČR, přináší aktuální zprávy ze světa CSR, informuje o zajímavých projektech, pořádaných akcích nebo publikacích z oblasti společenské odpovědnosti. Aktivně ovlivňuje CSR politiku v ČR a pravidelně vydává odborné publikace, které distribuuje svým členům. Asociace přijala deset principů z oblasti lidských práv, pracovních podmínek, životního prostředí a korupce pod záštitou OSN – United Nations Global Compact. (Asociace společenské odpovědnosti, 2017)

Národní síť Global Compact Česká republika, založená roku 2015, šíří základní principy mezinárodní iniciativy Global Compact v českém prostředí. Podporuje společnosti, které jsou zapojeny do UN GC v zavádění jeho základních principů a podporuje sdílení zkušeností, možnosti učení, kolektivní akce a partnerství. Pomocí dialogu umožňuje svým členům aktivně ovlivňovat CSR politiku v ČR. Organizace zvyšuje povědomí o UN Global Compact v ČR už od roku 2013. Národní síť Global Compact Česká republika je podporována i ze strany státu. Je součástí aktivit strategického spisu, který se jmenuje Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v ČR. (UN Global Compact , 2015)

Business Leaders Forum (BLF) tvoří základnu pro společensky odpovědné podnikatele. BLF bylo založeno v roce 1992 iniciativou mezinárodní organizace The Prince of Wales International Business Forum (IBLF) sídlícím v Londýně. IBLF dlouhodobě propaguje společensky odpovědné chování firem nejen v Evropě, ale po celém světě. Tato organizace se snaží pomáhat firmám naplnit principy společenské odpovědnosti prostřednictvím setkání firemních leaderů, zvyšování informovanosti vysokoškolských studentů a zdůrazňováním přínosů CSR. BLF je součástí prestižní mezinárodní organizace CSR Europe. Organizace sleduje moderní trendy CSR v zahraničí a ty se následně snaží aplikovat v českém podnikatelském prostředí. Členy BLF jsou české firmy a české pobočky nadnárodních firem. (Business Leaders Forum, 2015)

Byznys pro společnost je opět organizací podporující CSR. Pomáhá velkým i menším podnikům nastavovat a rozvíjet principy trvale udržitelného podnikání a CSR. Aktivity

Byznys pro společnost zaměstnávají více než 70 000 zaměstnanců. Organizace je českým partnerem CSR Europe a národním koordinátorem řady evropských programů a pořádá odborné konference i popularizační kampaně pro veřejnost. (Byznys pro společnost, 2018)

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj (CBCSD) byla založena roku 2012 jako občanské sdružení, které se snaží vytvořit podmínky pro udržitelnou budoucnost pro podnikání, společnost a životní prostředí. Cílem je hrát aktivní roli podnikatelské sféry na udržitelném růstu české společnosti. Sdružení také připravuje a realizuje projekty místního, regionálního a národního charakteru se zaměřením na propojování cílů udržitelného hospodářského vývoje, zajištění sociálních hodnot a environmentální udržitelnosti. Spolupracuje se Světovou podnikatelskou radou pro udržitelný rozvoj a napomáhá propojovat národní programy a projekty. (CZECH BCSD, 2016)

Jako další organizaci zabývající se touto problematikou lze zmínit síť pro sociální ekonomiku Tessea a webový portál o sociálním podnikání v ČR – České sociální podnikání.

Norma ČSN ISO26 000 byla vydána Úřadem pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví roku 2011. Česká norma vychází z mezinárodní normy ISO 26000, obsahuje pokyny, jakým způsobem zavádět koncept CSR v rámci společnosti a představuje průvodce společenskou odpovědností pro společnosti a organizace ze soukromého i veřejného sektoru. Norma se zaměřuje na sedm základních témat:

- Organizace a management
- Lidská práva
- Pracovní podmínky
- Životní prostředí
- Korektní podnikání
- Péče o spotřebitele
- Zapojení a rozvoj místních komunit

Důležitá sekce normy je část, která se zabývá efektivním zapojením zainteresovaných stran a téma začlenění CSR do společnosti tak, aby se stala součástí procesů a firemní kultury. Norma nebyla stanovena jako certifikační. Aktivním členem pro přípravu ISO 26000 za ČR bylo např. BLF. (Business Leaders Forum, 2017)

Mezinárodní **Norma SA8000** je celosvětově uznávaná referenční norma. Je to certifikační norma upravující hlavně pracovní podmínky zaměstnanců a pomáhá zavedení CSR do praxe. Norma se zabývá například problematikou dětské a nucené práce, bezpečnosti při práci, diskriminace, pracovní doby a odměňování apod. Norma SA8000 je založena na smlouvě Mezinárodní organizace práce (ILO) a vydala ji organizace Social Accountability International (SAI). (Business Leaders Forum, 2017)

2.4. Subjekty sociální ekonomiky

Subjekty sociální ekonomiky mají určité sociální cíle. „Subjekt sociální ekonomiky je sociálně odpovědná ekonomická společnost s výraznými sociálními cíli a záměry. Její činnost je ekonomická, specifickou charakteristikou je však reinvestování zisku pro zájmy místní komunity, čímž dosahuje svých sociálních cílů. Protože podnikání využívá zároveň ke zvýšení obecného blaha a veřejného prospěchu, přisuzují se subjektům velké možnosti v pomoci při vytvoření silné, udržitelné a sociálně inklusivní ekonomiky. Ekonomický úspěch je spojen s plněním cílů sociálních, tj. solidaritou a vzájemnou pomocí.“ (Dohnalová, 2006) Tyto subjekty sociální ekonomiky jsou založeny na sdílení společných hodnot, tedy naplňování veřejně prospěšných cílů, demokratických principech, podpoře iniciativ občanů, nezávislosti na veřejných a soukromých institucích, jiném způsobu využívání zisku, environmentálních aspektech, apod. (Dohnalová, 2011)

V rámci definování subjektů sociální ekonomiky bývají používány především dva základní přístupy: právně-institucionální a normativní přístup.

- Právně-institucionální přístup, který je zaměřen na právní a institucionální formy subjektů sociální ekonomiky. V rámci tohoto přístupu jsou zmiňovány čtyři základní „pilíře“ sociální ekonomiky, konkrétně družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace a nadace (Dohnalová & Průša, 2012)
- Druhým přístupem je normativní přístup, který je postaven na zahraničních definicích. (Dohnalová & Průša, 2012) Význam zde tvoří propojení ekonomické, sociální a environmentální sféry. Subjekty sociální ekonomiky by měly stavět na hodnotách jako je kvalita životního prostředí, ekonomická prosperita či sociální kapitál. (Dohnalová & Průša, 2012)

Právně-institucionální přístup je zachycen v dokumentech Evropské komise, která používá pro uchopení sociální ekonomiky definici dle Social Economic Europe. Tato definice zahrnuje tzv. “čtyři pilíře” sociální ekonomiky, které lze vysledovat v jednotlivých zemích v průběhu různých období. Sem jsou zařazena družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace a nadace. Tyto organizace jsou doplněny o nové formy sociálních podniků v závislosti na legislativě jednotlivých států, jako jsou obchodní společnosti spojující ekonomické aktivity se sociálními nebo environmentálními cíli.

Tabulka 1: Čtyři základní subjekty sociální ekonomiky

<p>Družstva</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobrovolné otevřené členství • stejná váha hlasu založená na většině • členové přispívají k základnímu kapitálu, které je proměnlivé • autonomie a nezávislost • hlavní oblasti činnosti: zemědělství, bankovníctví, výroba, maloobchod a služby 	<p>Vzájemné společnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobrovolné a otevřené členství • stejná váha hlasu založená na většině • členské příspěvky, není nutný prvotní vklad • autonomie a nezávislost • hlavní oblasti činnosti: zdravotnictví, životní a ostatní typy pojištění, poskytování hypoték
<p>Asociace</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobrovolné a otevřené členství • stejná váha hlasu založená na většině • členské příspěvky, není nutný prvotní vklad • autonomie a nezávislost • hlavní oblasti činnosti: služby sociální oblasti, zdravotní, sportu a rekreace, péče o starší občany a děti, dobrovolnictví, zastupování/reprezentace 	<p>Nadace</p> <ul style="list-style-type: none"> • řízena správní radou • majetek získáván z darů a příspěvků • hlavní oblasti činnosti: financování výzkumu a jeho provádění, podpora mezinárodních, národních a místních projektů jednotlivců i organizací, podpora dobrovolnictví

Zdroj: DG enterprise social economy pages, 2005

Normativní přístup potom subjekty vymezuje prostřednictvím společných principů a charakteristik a nebere v potaz právní formu organizace. Dochází k propojení ekonomických činností a sociálních či environmentálních cílů a využívání postupů, které mají sociální přínos. V rámci normativního přístupu tedy není důležitá právní forma organizace, ale spíše cíle dané organizace. Hodnoty sociální politiky byly prvně definovány ve Francii v roce 1980 v tzv. Chartě sociální ekonomiky, která definuje společné hodnoty jako:

- „Demokratický princip je prosazován jako základní prvek řízení,
- princip jeden člověk jeden hlas je pravidlo rozhodování,

- princip svobodného zapojení členů v organizaci,
- vzdělávání a informovanost je prostředkem posilování vztahů mezi členy,
- právo na rozvoj každého subjektu,
- právo pozitivního přebytku, který nesmí být použit pro osobní zisk, ale musí sloužit organizaci.“ (Dohnalová, 2014)

Mezi subjekty sociální ekonomiky lze v současnosti řadit sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální ekonomiku a nestátní neziskové organizace vykonávající ekonomické aktivity, které však nejsou sociálním podnikem.

2.5. Sociální podnikání

Sociální podnik je založený na základních principech, což znamená zajišťování smysluplnosti vykonávané činnosti jak pro společnost, tak i pro zaměstnance a sociálně prospěšné činnosti vykonávané prostřednictvím ekonomických nástrojů. Sociální podnikání je v podstatě proces, kterým jednotlivci budují nebo přeměňují instituce, aby předcházeli řešení sociálních problémů. (Bornstein & Davis, 2010) Z neustále sílící globalizace a propojování ekonomik roste potřeba podpory lokálních výrobců a poskytovatelů služeb. Tito výrobci jsou utlačováni nadnárodními společnostmi, které na trhu nastolují podmínky nepřijatelné a nerealizovatelné pro malé podniky. A právě sociální podniky podporují lokální zdroje a kompenzují tím tyto negativní důsledky globalizačního procesu. Lze říci, že se sociální podnikání postupně stává fenoménem zejména ve vyspělých státech světa. Kromě problematiky zaměstnanosti a místního rozvoje také sociální ekonomika podporuje solidaritu a rozvoj sociálního kapitálu.

Sociální podnikání hledá cesty, jak smysluplnou cestou zapojit sociálně vyřazené osoby do pracovního procesu, dát jim pocit užitečnosti a snižovat závislost těchto občanů na společnosti. (Kurková & Francová, Manuál: jak založit sociální podnik., 2015) Sociální podnikání se často zaměřuje na vyplnění poptávky, která je pro komerční podniky nepřitažlivá. (Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010)

Sociální podnikání se soustředí na subjekty a skupiny lidí, kteří udávají občanskému sektoru směr. Tyto organizace často vznikají jako snaha nastartovat změny ve společnosti nebo reakce na konkrétní problémy společnosti. (Dohnalová & Průša, 2011) Sociálně znevýhodnění občané díky sociálnímu podnikání nemusejí čerpat sociální dávky, dotace a je snižováno zatížení státního rozpočtu. Zapojením těchto občanů do pracovního

procesu přináší společnosti určitou hodnotu. Sociální podnikání také podporuje aktivitu občanů a jejich sebedůvěru. (Kurková & Francová, Manuál: jak založit sociální podnik., 2015)

Rozdíl mezi sociálním a tržním podnikáním nebývá v předmětu činnosti, kvalitě nebo ceně produktů a služeb, ale ve stanovených sociálních cílech. Dle definice zveřejněné britskou vládou roku 2002 je sociální podnikání podnikáním s „primárně sociálními cíli, jehož hospodářský zisk je v prvé řadě znovu investován do podnikání za stejným účelem nebo do rozvoje místní komunity, spíše než aby se jednalo o podnikání vedené potřebou maximalizovat zisk pro zainteresované skupiny/osoby či vlastníky.“ (Sadílková, 2014) Dle odhadů jsou z 80-90 % postupy sociálních a tržních podniků stejné. Rozdíl je, jak již bylo zmíněno, v tom, že sociální podnikání není primárně postaveno na rentabilitě, avšak na tvorbě sociálního kapitálu a jeho rozvoje. Sociálním podnikem je tedy nazýván subjekt ekonomiky (právnícká či fyzická osoba), která splňuje principy a podmínky sociálního podniku a naplňuje tak nějaké obecně prospěšné cíle. Tyto podniky jsou postaveny na konceptu tzv. trojího prospěchu, tedy prospěchu ekonomického, ekologického a sociálního. Dle svazu českých a moravských družstev jsou uváděny společné charakteristické vlastnosti sociálního podniku jako následující: (Bednáriková & Francová, 2011)

- Sociálně, společensky nebo obecně prospěšný cíl, který slouží podnikání,
- nezávislost obchodní, finanční a kapitálová (na zájmech v rozporu s cílem soc. podnikání),
- přítomnost obchodních, ekonomických i finančních rizik, která provázejí podnikání,
- zisk z podnikání je prvotně použit pro plnění sociálně – společenských cílů,
- sociální podnik je budován a rozvíjen na demokratických principech,
- sociální podnik stojí na rovnováze sociálních a podnikatelských cílů,
- vícezdrojové financování, umožňující využívat i dalších veřejných a soukromých zdrojů,
- vliv na místní a regionální rozvoj, životní prostředí (udržitelný život v krajině),
- využití netradičních možností a kombinací podnikatelských vizí a nápadů,
- vysoká inovativnost a přizpůsobivost měnícím se podmínkám podnikání. (Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010)

2.6. Sociální systémy

Pojem sociální systém je chápán jako uspořádaný soubor lidí a vztahů mezi nimi. Prostřednictvím sociální politiky se systémy pokoušejí změnit a zabezpečit fungování sociálního systému. Jednotlivé prvky napomáhají k tomu, že jsou zachovány, rozvíjeny či věcně a časově měněny stanovené struktury lidí, které jsou prvky daného systému a součástí vzájemných vztahů. Je zde potřeba zmínit také pojem sociální kapitál, který je v této sféře její nedílnou součástí. Sociální systémy bývají rozlišovány na formalizované a neformalizované. Společným znakem formalizovaného i neformalizovaného systému je bránit a prosazovat sociální zájmy a získat pro ně podporu jiných sociálních subjektů. (Matoušek, 2007)

V rámci formalizovaného sociálního systému jsou chápány organizované a institucionalizované skupiny, které jsou formálně uspořádané daným způsobem, který je znám a přijímán všemi aktéry. Struktura skupiny musí být viditelná, formalizovaná, hierarchicky uspořádaná a osoby ve struktuře mají přidělené a všemi ostatními členy respektované role. V těchto skupinách bývají stanoveny normy, které jednotliví členové musí přijímat a řídit se jimi. V rámci skupiny existují také sankce a postihy za nedodržení těchto norem. Do tohoto systému jsou řazeny např. organizace, podniky, úřady, zkrátka řídicí a podnikatelské subjekty, dále spolky, sdružení, nebo asociace. (Matoušek, 2007)

Neformalizovaný sociální systém je naopak charakterizován jako skupina lidí, kteří sdílejí společný zájem, ale není zde vytvořena žádná konkrétní formální struktura k dosahování cílů či naplňování zájmů. Tento systém může být založen záměrně (demonstrace apod.), ale i nevědomě (skupina přátel, obyvatelé domů apod.)

2.6.1. Sociální kapitál

Sociální kapitál je třeba dlouhodobě budovat a nelze ho koupit. Sociální podnik je postaven na spolupráci se znevýhodněnými skupinami lidí a vzájemné vztahy mezi všemi zainteresovanými skupinami jsou stěžejní. Do zapojených subjektů jsou řazeny i úřady, města či obce a další instituce. Od tradičních podniků se ten sociální odlišuje především vztahy k zákazníkům a partnerům. Toto lze chápat jako sociální kapitál. Jsou do něj zařazeny veškeré vztahy, osoby, instituce, podniky, které nějakým způsobem ovlivňují sociální podnik na cestě ke splnění cílů. V sociální ekonomice je nezanedbatelné hledisko pocitu sounáležitosti a zájem o ostatní.

Sociální kapitál sleduje, jak se konkrétní občan zvládne začlenit do moderní společnosti a fungovat v rámci mezilidských vztahů. Tento pojem také napomáhá k analýze sociálního prostoru. Sociální kapitál se buduje velice složitě a obtížně a to z důvodu, že se jedná o oblast, kterou nelze regulovat zákony. Velice důležitou součástí je aktivní členství obyvatel v dobrovolnických sdruženích, která prosazují konkrétní cíle společnosti. Sociální kapitál je úzce propojen s ekonomickým stavem a ovlivňuje tak i úroveň vzdělání. Zároveň také naopak výše vzdělání ovlivňuje hodnotu sociálního kapitálu.

Sociální kapitál podobně jako lidský kapitál ovlivňuje úroveň lidského blahobytu, to se však týká společenské úrovně. Je spjat se sociální důvěrou, normami a sítěmi, které podporují sounáležitou společnost s fungujícími společenskými interakcemi.

Sociální kapitál lze chápat jako ochotu občanů pomáhat druhým. Jedná-li se o pomoc jednotlivce, lze uvést jako příklad otevření dveří starší paní či uvolnění sedačky v dopravním prostředku. Z pohledu podniku potom například podpora tvorby nových pracovních míst a snaha začlenit určitou skupinu lidí do společnosti. Všechny tyto aktivity, ať už se někomu zdají automatické či nikoliv, znamenají základ pro tvorbu sociálního kapitálu v dané lokalitě. Podle Harpera: „Sociální kapitál je tvořen sítěmi a sdílenými normami, hodnotami a porozuměními, jež ulehčují kooperaci uvnitř i mezi skupinami.“ Dle definice R. Putnama se jedná o: „Rysy společenské organizace, například sítě, normy a důvěra, které zajišťují koordinaci a spolupráci, vedou ke společnému prospěchu.“ (Putnam, 2001) Další definicí, kterou lze zmínit je od P. Bourdieua a jedná se o: „Množinu aktuálních nebo potenciálních zdrojů, která vychází z vlastnictví trvalé sítě více či méně institucionalizovaných vztahů a známostí, jinými slovy z členství ve skupině, které vybavuje každého člena kolektivně vlastněným kapitálem, tedy různými oprávněními.“ (Bourdieu, 1986)

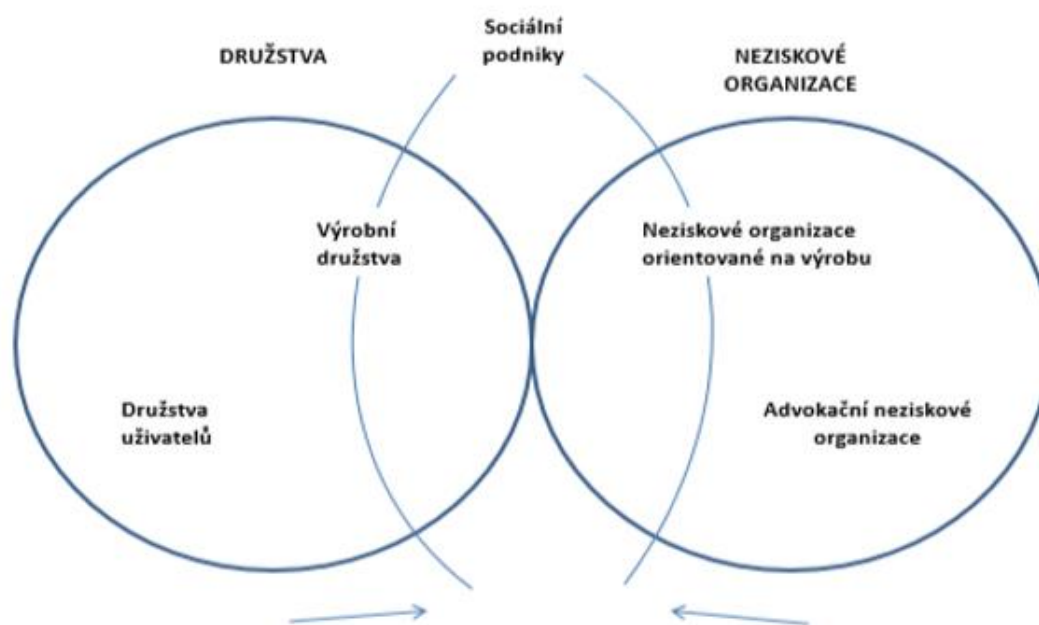
Od Pierra Bourdieua také pochází pojem souhrnný kapitál, který vyjadřuje neekonomické pojmy, např. kvalifikace, schopnosti, konexe apod. Kapitál je následně stanoven jako souhrn ekonomického, sociálního, kulturního a symbolického kapitálu. V tomto pojetí je lidský kapitál brán jako vzdělání a kvalifikace. (Bourdieu, 1986) Pojem kulturní kapitál lze definovat následně: „Takové věci, jako verbální obratnost, obecné kulturní povědomí, estetické přednosti, informace o školském systému i doklady o vzdělání.“ Jsou to schopnosti, kterých člověk nabývá v průběhu procesů, např. četba literatury, účast

na kulturních akcích apod. Pojem symbolický kapitál znamená: „Je jakákoliv vlastnost - fyzická síla, bohatství, udatnost válečnická, která tím, že ji sociální aktéři vnímají skrze takové kategorie vnímání a hodnocení, které jim umožňují ji vidět, rozpoznat a uznávat, nabývá symbolické účinnosti a stává se doslova jakousi magickou silou, protože odpovídá na sociálně ustavená „kolektivní očekávání“. (Bourdieu, 1986) Ekonomický kapitál potom představuje finanční majetek, který musí finanční instituce vlastnit, aby při daném riziku mohla plnit své závazky vůči vlastníkům, akcionářům i věřitelům. Představuje finanční zdroje, díky nimž může banka uskutečňovat plánované investice.

3. Sociální podnik

Z následujícího obrázku lze vidět, že v současné době se sociální podnik pohybuje na hranici občanského a družstevního sektoru.

Obrázek 3: Sociální podniky mezi družstvy a neziskovými organizacemi občanského sektoru



Zdroj: (Dohnalová & kol., 2012)

Jak již bylo zmíněno, sociálním podnikem je označován subjekt, neboli právnická či fyzická osoba založená dle soukromého práva splňující principy sociálního podniku. Sociální podniky hrají důležitou roli v rámci místního rozvoje. Primárně jsou sem řazena občanská sdružení, právnické osoby církví a náboženských společností, družstva, obchodní společnosti, pokud nejsou založeny za účelem podnikání. (Dohnalová & kol., 2012) Sociální podniky ale mohou mít i jiné právní formy než tyto. Sociální podnik může vzniknout buď jako nová organizace, nebo organizace již existující, které prošly proměnou. (Dohnalová & Průša, 2011)

Tabulka 2: Principy sociálního podniku

Principy sociálního podniku	Sociální prospěch	Ekonomický prospěch	Environmentální a místní prospěch
Charakteristiky sociálního podniku	Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí	Vykonávání soustavné ekonomické aktivity	Přednostní uspokojování potřeb místní komunity
	Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku	Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích	Využívání přednostně místních zdrojů
	Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů	Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika	Přednostní uspokojování místní poptávky
		Schopnost zvládat ekonomická rizika	Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby
		Trend směrem k placené práci	Spolupráce sociálního podniku s důležitými místními aktéry
			Inovativní přístupy a řešení

Zdroj: (Bednáriková & Francová, 2011)

Sociální podnik lze založit jako příležitostnou ekonomickou aktivitu vzájemné pomoci fungující v rámci obce, z níž může postupem času vyrůst zcela konkurenceschopný podnik. (Svaz českých a moravských výrobních družstev, 2010)

Jak již bylo zmíněno, nejdůležitějším cílem sociálních podniků je pomoci znevýhodněným, sociálně vyloučeným a nezaměstnaným lidem, kterým hrozí dlouhodobé vyřazení z pracovního trhu. Touto aktivitou se organizace pokoušejí začlenit tyto osoby prostřednictvím práce zpět do společnosti a pracovního procesu. Jednou z charakteristik sociálního podniku je vzájemné přibližování subjektů ze sociální ekonomiky a občanského sektoru. (Dohnalová & Průša, 2011)

Dalším možným způsobem dělení sociálních podniků je dle přínosu pro společnost. V rámci tohoto rozdělení mohou existovat u kombinované podniky. Dělení je následující:

- Podniky zaměřené na zaměstnávání zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob na trhu práce,
- podniky zaměřující se na poskytování služeb a výrobků prospěšných společnosti nebo životnímu prostředí. (Mareš, 2010)

Rozsah odvětví, ve kterých lze najít probíhající aktivity sociálního podniku je mnoho, nejčastěji však lze tyto společnosti najít v oblasti sociálních služeb nebo v oblasti místního rozvoje. Avšak proces integrace sociálních podniků do dalších oblastí se neustále rozšiřuje. (Dohnalová & Průša, 2011)

3.1.1. Definice sociálního podniku dle různých organizací

Již bylo zmíněno, že existují nejrůznější možné definice a hlediska sociální ekonomiky. V následujících kapitolách budou tato hlediska zmíněna.

3.1.1.1.1. Definice dle EMES

Nejvíce využívaná definice sociální ekonomiky je z pohledu Evropské sítě výzkumných pracovišť pro sociální ekonomiku, ve zkratce EMES. Tato síť zahrnuje deset vědeckých institucí a deset jednotlivců zabývajících se sociálním podnikáním a jeho vývojem. (Bednáriková & Francová, 2011)

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

od veřejného sektoru, přestože mohou dostávat veřejné dotace pro naplnění své mise. Jsou totiž sebeřízenými soukromými organizacemi s pravidlem „jeden člen – jeden hlas“ na svých valných shromážděních.“ (Syrovátková, 2010)

Organizace EMES určila kritéria, která konkretizují sociální ekonomiku a postavení sociálních podniků. Definice sociálního podniku stojí především na dvou hlediscích, ekonomické a sociální hledisko. Tato kritéria však nejsou závazná, konkrétní země přizpůsobují tyto definice aktuální legislativě. Principy ekonomického hlediska:

- Trvající aktivity zaměřené na výrobu zboží nebo poskytování služeb – sociální podniky jsou na rozdíl od běžných neziskových organizací orientovány na ekonomickou činnost, tedy výrobu určitého produktu či poskytování služby. Neziskové organizace se naopak angažují v dobročinných aktivitách či přerozdělování finančních toků.
- Vysoký stupeň autonomie podniku – tyto podniky jsou zakládány skupinami lidí a mají rozhodující hlas a právo aktivitu ukončit nebo rozšířit.
- Přijetí veškerých ekonomických rizik – každá ekonomická aktivita s sebou váže určité riziko a jejich udržitelnost je závislá na schopnost členů zajistit potřebné zdroje financování.
- Alespoň minimální podíl placené práce – sociální podniky kombinují peněžní a nepeněžní zdroje a zároveň i placenou práci a dobrovolnictví. Avšak fungování sociálního podniku vyžaduje alespoň minimum placené práce. (Dohnalová & kol., 2012)
- Principy sociálního hlediska:
- Hlavní cíl sociálního podniku je prospívat společnosti nebo konkrétní skupině lidí – zároveň podporují sociální zodpovědnost na lokální úrovni.
- Vznik sociálního podniku je založen na skupinové iniciativě – je-li následně podnik veden jednotlivci, musí být zachován kolektivní rozměr.
- Právo rozhodovat není založeno na výši vloženého kapitálu – princip „jeden člen = jeden hlas“.
- Zapojení všech zúčastněných subjektů do vykonávané aktivity – sociální podniky zároveň podporují rozšiřování demokratických principů na lokální úrovni.
- Omezení přerozdělení zisku – některé podniky mohou přerozdělovat svůj zisk avšak jen v omezené míře. (Dohnalová & kol., 2012)

3.1.1.2. Definice dle NESEA

Organizace NESEA se zaměřila především na definování pojmu sociálního podniku. V rámci tohoto pohledu je sociální ekonomika vnímána jako soubor jednotlivých soukromých aktivit uskutečňované různými druhy organizací. Stěžejním cílem je služba členům či místní komunitě prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika je orientována na problematiku zaměstnanosti, sociální soudržnosti a lokálního rozvoje. Jako subjekty sociální ekonomiky jsou označovány také organizace podporující činnost sociálních podniků v oblasti vzdělávání, poradenství nebo financování. (Syrůvková, 2010)

3.1.1.3. Definice dle CIRIEC

International Centre of Research and Information on the Public neboli CIRIEC je mezinárodní výzkumná organizace. Tato organizace vznikla v polovině 20. století a zaměřuje se na sběr dat, výzkumnou aktivitu, publikaci studií s ekonomickou tematikou a obecně prospěšné aktivity. Právě sociální ekonomika je jedním z hlavních zájmů organizace CIRIEC a na popud Evropské komise zpracovala podrobnou analýzu sociálních ekonomik dvaceti pěti evropských zemí.

Sociální ekonomika dle definice CIRIEC je soubor soukromých společností se samostatnými rozhodovacími právy založené na dobrovolném členství. Jsou vytvořeny s cílem naplnit potřeby členů pomocí trhu prostřednictvím poskytování služeb a výroby produktů. Dle CIRIEC není právo rozhodovat a způsob přerozdělování zisku vázán na výši kapitálu vloženého jednotlivými členy, ti mají každý jeden hlas. (Dohnalová, 2009)

3.1.1.4. Definice dle TESSEA

Organizace TESEEA neboli Tematická síť pro sociální ekonomiku byla založena v rámci projektu Nové ekonomiky, o.p.s., což je obecně prospěšná společnost zabývající se sociálním podnikáním, poradenstvím a konzultacemi v oblasti společensky odpovědného veřejného zadávání veřejných zakázek. Projekt zakládající TESSEA měl za cíl podporu sociálního podnikání a tvorbu infrastruktury sociální ekonomiky v ČR. (Nová ekonomika, 2018)

Tematická síť pro sociální ekonomiku je založena na evropském pojetí sociální ekonomiky, která byla přizpůsobena pro místní podmínky: „Pojem sociální ekonomika vnímáme jako souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž

cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblastech ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.“ (Bednářiková & Francová, 2011) Do subjektů sociální ekonomiky jsou zde řazeny, podobně jako dle NESEA, sociální podniky, finanční, poradenské a vzdělávací instituce a dále neziskové organizace věnující se určité ekonomické aktivitě za účelem zapojení klientů do pracovního procesu či financování daného poslání.

3.1.2. Zákon o sociálním podnikání

Zákon o sociálním podnikání sestavovaný Úřadem vlády ČR od roku 2014, je v současné době v přípravné fázi paragrafového znění. V následné kapitole budou zmíněny nejdůležitější body a stádium, ve kterém se zákon nachází.

Ke vzniku nového zákona je třeba splnit dvě vstupní podmínky – pro právní regulaci konkrétní činnosti existuje společenská potřeba, ale i politická vůle. Oba dva tyto aspekty se v rámci sociálního podnikání podařilo úspěšně splnit. Množství sociálních podniků neustále roste a tím narůstá potřeba rozvoje jejich činnosti legislativního ukotvení této oblasti. Bez vymezení definice a charakteristik sociálních podniků není možné toto podnikání systémově podporovat. Prvotním úspěchem bylo, že se sociální podnikání dostalo do koaliční smlouvy a programového prohlášení vlády a následně v březnu 2014 byl do Plánu legislativních prací vlády zařazen zákon o sociálním podnikání. Předkladatelem se stal ministr pro lidská práva a spolupředkladateli pak ministryně práce a sociálních věcí a ministr průmyslu a obchodu. „Sestavením pracovní a koordinační skupiny pro přípravu a řízení prací při tvorbě věcného záměru zákona o sociálním podnikání byla pověřena Agentura pro sociální začleňování. Podkladové analýzy a odborné konzultace v souvislosti se zpracováním věcného záměru zákona o sociálním podnikání zpracovala společnost, která v té době koordinovala činnost Tematické sítě pro sociální ekonomiku TESSEA sdružující odborníky, akademiky a praktiky v oblasti sociální ekonomiky. Zákon byl tedy připravován s využitím definic a zkušeností z praxe a ve spolupráci s odborníky a sociálními podnikateli.“ (Francová, 2017)

Zákon o sociálním podnikání bude upravovat následující oblasti:

- Podmínky pro přiznání a odebrání statusu sociálního podniku,
- práva a povinnosti osob zainteresovaných v sociálním podniku,

- stanovení způsobu kontroly dodržování podmínek pro přiznání statusu sociálního podniku,
- vymezení správce - Ministerstvo práce a sociálních věcí, a jeho odpovědnosti za správní rozhodování o statusu sociálního podniku, kontrole, evidenci sociálních podniků a zpracování Strategie rozvoje sociální ekonomiky,
- zřízení Rady pro rozvoj sociální ekonomiky jako poradního orgánu vlády. (Francová, 2017)

Během přípravy zákona byly problematické především dva konkrétní body. Jedním z bodů byla problematika chybějících benefitů v sociálním systému. Připravovaný zákon vymezuje pouze oblasti podpory sociálních podniků a jejich věcně příslušná ministerstva. Je bráno v potaz, že sociální podniky budou podporovány prvotně na základě zákona o zadávání veřejných zakázek a zákona o zaměstnanosti. Druhým problematickým bodem byl diferencovaný pohled zainteresovaných stran na roli obcí při zakládání a vedení sociálních podniků. Zákon je v rámci tohoto bodu připravován ve variantách a podmínkou je nezávislost na veřejné správě, která je dle legislativy EU jedním z hlavních charakteristik sociálních podniků, tu splňuje pouze jedna varianta. Věcný záměr zákona prošel schválením vládou dne 15. května 2017 a v současnosti je ve fázi příprav paragrafového znění Úřadem vlády ČR. Během příprav tohoto zákona došlo k velkému zpoždění termínů a vláda pana Sobotky ho již nestihla projednat. Návrh normy bude moci projednat následující kabinet. Zda-li k tomu opravdu dojde, v tuto chvíli nelze s přesností určit. (Francová, 2017)

3.1.3. Sociální podniky v ČR

„Zdá se, že sociální stát a sociální ekonomie zůstávají v dnešní ČR poněkud tabuizovanými pojmy. Vedle toho se zdá, že praxe předbíhá teorii.“ (Hunčová M. , 2007)

V současnosti v České republice stále chybí jednotné vymezení definice, co je sociální podnik, s tím souvisí i jakýkoliv jednotný a aktuální registr sociálních podniků. Z tohoto důvodu není možné celistvě zkoumat sektor sociálních podniků, je k tomu potřeba provést důkladnější průzkum. Jako výchozí zdroj informací k analýze existujících sociálních podniků, lze použít „adresář sociálních podniků“, dostupný na internetových stránkách „České sociální podnikání“ provozovaných P3 - People, Planet, Profit, o.p.s., což je organizace, která se zabývá podporou sociálního podnikání. „P3 – People, Planet, Profit, o. p. s. uskutečnila již potřetí telefonické dotazování za účelem zmapování situace sociálních podniků v ČR. Bylo provedeno 151 rozhovorů s vedoucími sociálních

podniků. Z průzkumu vyplývá, že nejrozšířenější činností sociálních podniků je oblast údržby zeleně a úklidů a nejvíce jich působí v Praze. Podniky nejčastěji zaměstnávají zdravotně postižené.“ (České sociální podnikání, 2016)

V současné době adresář obsahuje celkem 216 podniků. Z tohoto vzorku, přestože není kompletní, si lze vytvořit reálnou představu o sektoru sociálních podniků v ČR. Je nutné vzít v potaz, že tento vzorek neobsahuje všechny sociální podniky v České republice a zároveň ne všechny společnosti v něm uvedené, by se dle všech hledisek musely zdát jako sociální podniky. Avšak tento adresář je velice hodnotným zdrojem informací tohoto sektoru. Krom seznamu podnikatelů, který lze analyzovat pro další průzkumy, zobrazuje druhy podniků podle místa působnosti, oblasti podnikání, cílené prospěšnosti a cílených skupin příjemců pomoci. Všechny zmíněné informace mohou poskytnout cennou představu o tom, jak skutečný sektor sociálních podniků v České republice vypadá v současnosti. (České sociální podnikání, 2018)

Tabulka 3: Oblasti sociálního podnikání v ČR

Oblast podnikání	Počet
Audiovize - technika a služby	0
Bezpečnost, ochrana osob a majetku	2
Dekorativní výroba, sklo a keramika	19
Digitalizace, kopírování, kancelářské práce a výroba	15
Doprava, dopravní prostředky a náhradní díly	5
Dřevozpracování, dřevovýroba, papírnictví	16
Elektronika - výroba a prodej	2
Elektrina, voda, teplo, plyn, odpady	2
Finanční služby	4
Chemická výroba, plasty, pryže	2
Informační technologie a služby	14
Kovy a kovové výrobky	3
Kulturní management a služby	10
Pohostinství a ubytování	38
Poradenství a podpora podnikání	17
Potravinářská výroba a prodej	38
Prodej (obecně)	38
Stavebnictví a řemesla	16
Telekomunikace a telemarketing	6
Terénní práce, sociální integrace a služby	19
Textilní služby - čištění, žehlení...	19
Textilní výroba, oděvní výroba, obuv	17
Vydavatelství, nakladatelství	6
Výroba obalů, balící činnost	15
Vzdělávání, rekvalifikace	38
Zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové	52
Zábava a volný čas, turistický ruch	14
Zdravotnická výroba a služby	10
Zprostředkovatelské služby	13
Drobná průmyslová výroba	17
Ostatní	48

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018 dle (České sociální podnikání, 2018)

3.1.4. Právní formy sociálních podniků

Právní formy sociálních podniků se samozřejmě liší v každém státu. Často se lze za hranicemi setkat s formou asociace, nadace, vzájemné společnosti nebo družstva. V rámci České republiky lze zakládat sociální podniky na principu komunitním či komerčním anebo jako nevládní neziskové organizace. Často se lze setkat se sociálním podnikem založeným jako společnost s ručením omezeným, která zaručuje důvěryhodnost pro případné jednání s např. bankovními institucemi či daňovými poradci. (Kurková & Francová, 2012)

Tabulka 4: Právní formy sociálního podniku

PŘÁVNÍ FORMA	VÝHODY	NEVÝHODY	POZN.
společnost s ručením omezeným	jednoduchý způsob řízení, důvěryhodná právní forma pro banky či pro účetní a daňové poradce	při vyhlášení bankrotu společníci a jednatelé již neručí svým majetkem, ale v případě provinění jsou za ztráty zodpovědní	nejčastější právní forma sociálních podniků v ČR Lze jen jednou osobou. svou podstatou je to podnik „pro zaměstnance“, kteří nemohou příliš ovlivnit jeho strategii. počáteční vklad – již není vyžadován. Jen nutné počítat se správními poplatky, cca 15 – 20 tis. (Právní forma sociálního podniku, 2015)
akciová společnost	disponuje větším kapitálem, důvěryhodná právní forma pro banky	vysoký základní kapitál - min. 2.000.000 Kč	jedná se o netypickou právní formu pro sociální podnik, několik jich ale v ČR existuje.
OSVČ	jednoduché založení, jednoduché rozhodování	OSVČ ručí při bankrotu svým majetkem	OSVČ může mít zaměstnance.

družstvo	kolektivní demokratická forma rozhodování – zpravidla jeden člen jeden hlas (zákon umožňuje i jiné rozdělení či kombinaci členství právnických i fyzických osob), počáteční vklad jen 50.000 Kč	některé banky a většina právníků má s družstvy malé zkušenosti, z pohledu státní správy naopak mívají vyšší kredit	klíčové jsou vztahy, společné zájmy a vyjasněná očekávání členů. všichni zaměstnanci nemusejí být automaticky členy, členství může být motivací pro nové zaměstnance. minimální počet členů je 5 fyzických osob nebo 2 právnické osoby nebo kombinace.
sociální družstvo	novinka od roku 2014, vycházející vstřícně principům SP, v zásadě se jedná o družstvo, které se může rozhodnout pro „čistou“ formu sociálního podniku	transparentní akceptování principů sociálního podniku zatím nemá protiváhu ve výhodách na trhu ani v podpoře státu, právní experti mají zatím rozporné postoje, některé podmínky mohou být pro podnikání překážkou, chybí zkušenosti	podle zákona o obchodních korporacích z 25. 1. 2012, který vstoupil v platnost 1. 1. 2014. členy sociálního družstva jsou zaměstnanci, dobrovolníci a osoby, které mohou být poživateli dalších výhod členství.
obecně prospěšná společnost	transparentní právní forma s pojistkami proti zneužití, celý případný zisk se vrací zpět do hlavní činnosti organizace. Po 1.1. 2014 již nelze založit	poměrně složitý způsob založení a řízení, pro banky to není důvěryhodná právní forma ve spojení s podnikáním	po 1.1. 2013 už o.p.s. nemohou vzniknout, jsou nahrazené tzv. ústavy činnost již založených o.p.s. pokračuje.
ústav	založen za účelem provozování společensky užitečné činnosti	s touto právní formou malé zkušenosti	účinnost od 1.1.2014 podle nového občanského zákoníku
církevní právnická osoba	zájem, tradice a kredibilita	pro banky to není běžná právní forma ve spojení s podnikáním, struktura řízení může, ale i nemusí být vhodná pro podnikání	jedná se zatím o nečetnou právní formu pro sociální podnik, několik jich ale v ČR existuje a jejich počet roste.

občanské sdružení (spolky, zapsané spolky)	vedle funkčních místních společenství je to ideální základ a podhoubí sociálního podniku, pokud se jedná o velké stabilní o.s., má podnik dobré zázemí	není vhodné pro podnikání, někteří dárci a finanční instituce neposkytují z.s. na podnikání finanční podporu, pro banky to není důvěryhodná právní forma pro podnikání	O.s. může podnikat pouze v rámci své vedlejší činnosti, pokud je jeho hlavní činnost prospěšná pro jeho členy.
---	--	--	--

Zdroj: (Právní forma sociálního podniku, 2015)

U občanského sdružení je zapotřebí vzít v úvahu, že spolek nelze zakládat za účelem podnikání. Podnikatelská činnost občanského sdružení nicméně může být vedena jako tzv. vedlejší činnosti. Zisk z vedlejší činnosti občanského sdružení je následně poskytnut na financování hlavních aktivit sdružení, které jsou vykonávány za účelem dosažení svého poslání.

Není-li právní forma podniku vhodná pro založení sociálního podniku, je možné, aby se tato společnost stala zakladatelem nebo spoluzakladatelem sociálního podniku s jinou právní formou.

Výběr právní formy sociálního podniku ovlivňuje:

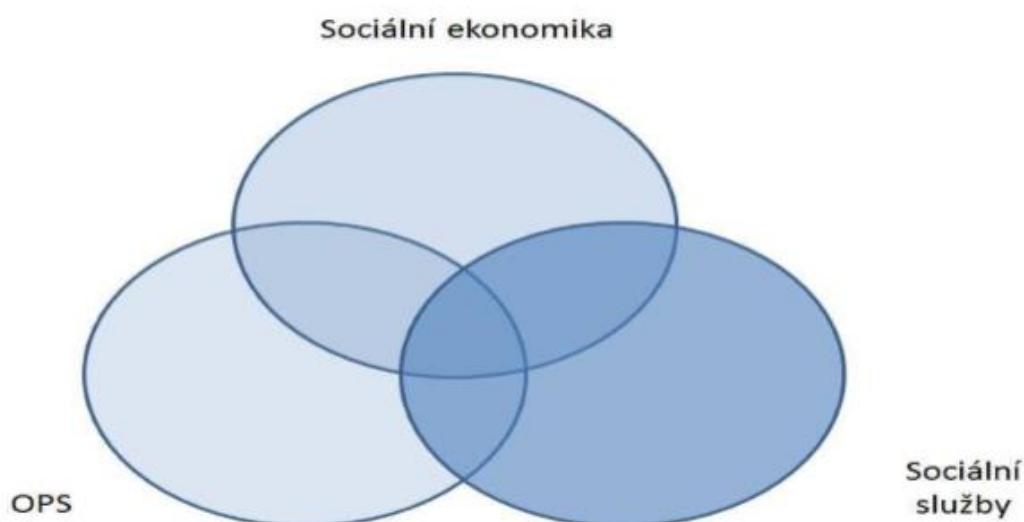
- „Charakter podnikatelského záměru,
 - potřeba spoluzodpovědnosti všech nebo pouze některých spolupracovníků,
 - struktura zainteresovaných skupin (stakeholderů),
 - předpokládaný další rozvoj,
 - způsob financování a finanční a investiční náročnost podnikání,
 - výše základního vkladu,
 - další faktory – individuálně, včetně historie podnikatelského záměru.“
- (Kurková & Francová, 2012)

3.1.4.1. Obecně prospěšná společnost

Mezi hlavní zástupce z řady sociálních podniků lze zařadit obecně prospěšnou společnost, která je charakterizována jako právnická osoba s cílem poskytovat obecně prospěšné služby. Cílem této společnosti není tvorba zisku, čímž se liší od komerčních podniků, ale vykonává aktivity s cílem sloužit společnosti. Zisk, který obecně prospěšná společnost akumuluje, není využíván k rozdělení mezi majitele nebo zaměstnance, ale bývá ponechán na poskytování obecně prospěšných služeb. (Dohnalová & kol., 2012)

Počátkem roku 2014 došlo výrazným změnám týkajících se neziskových společností, a tedy od 1.1.2014 není možné obecně prospěšné společnosti nově zakládat. Existující společnosti mají možnost, v souladu se zavedenými právními normami měnit svou právní formu na ústav, spolky, nadaci nebo nadační fond. Ty existující společnosti, které tak neučiní, se budou nadále řídit posledním zákonem o obecně prospěšných společnostech, který pochází z roku 2011. (Veřejná-správa, 2014) Na následujícím obrázku lze vidět propojenost mezi sociální ekonomikou, obecně prospěšnou společností a sociálními službami.

Obrázek 4: Vztahy mezi sociální ekonomikou, obecně prospěšnou společností a sociálními službami



Zdroj: (Dohnalová & Průša, 2011)

3.1.5. Příležitosti a hrozby sociálních podniků v ČR

V následující kapitole bude obecně rozebráno externí prostředí sociálních podniků v ČR. V rámci externího prostředí podniku jsou hodnoceny příležitosti a hrozby, které mohou podnik ovlivnit. Naopak v interním prostředí bývají analyzovány slabé a silné stránky podniku. Po prostudování odborné literatury byla sestavena analýza pouze externího prostředí z důvodu neurčitosti a spekulativní povahy faktorů interního prostředí. Ta je následně vidět v Tabulce 5.

Tabulka 5: Příležitosti a hrozby

Příležitosti	Hrozby
Vyplnění tržních děr v místním prostředí.	Nepochopení záměru sociálního podnikání ze strany státu.
Začleňování znevýhodněných skupin lidí do pracovního procesu a jejich socializace.	Chybné chápání sociálních podniků pouze jako zaměstnávání a začleňování znevýhodněných skupin.
Zajištění a udržení kvality výrobků a služeb sociálního podnikání.	Chybné spojování sociálního podnikání s charitativními organizacemi a sociálními službami.
Využití zahraničních zdrojů informací a zkušeností k předcházení rizik.	Diskreditace tématu chybným využíváním sociálních podniků.
Aktivita organizací spojených se sociální ekonomikou.	Nevýrazný zájem a podpora ze strany státu.
Rostoucí zájem společnosti o udržitelnost.	Chybějící legislativní vymezení a právní definice.
Rozšiřování povědomí o problematice sociální ekonomiky.	Nízká informovanost mezi širokou veřejností.
Rostoucí počet úspěšných sociálních podniků v ČR.	Podcenění podnikatelských rizik.
Existující teoretická základna – literatura apod.	
Atraktivní myšlenka.	
Problematika sociálního podnikání se stává předmětem akademického zkoumání.	

Zdroj: (Bednáriková & Francová, 2011)

Neustále rostoucí počet sociálních podniků v České republice, které jsou úspěšné, aktivně napomáhá k legislativnímu rozvoji a zavedení ustálených pojmů a definic týkajících se sociální ekonomiky a podnikání. Velice důležitý je fakt, že společnost inklinuje čím dál více k odpovědné spotřebě a k zájmu v rámci problematiky udržitelného rozvoje, čímž zároveň roste informovanost mezi širokou veřejností. Rozšiřování informovanosti a rozvoj literatury na toto téma pomáhá předcházet rizikům, které by mohly sociální podnik ohrozit.

4. Podpora sociálního podnikání

Touto problematikou se v České republice zabývá několik institucí či organizací, které poskytují podporu formou grantů či odborného poradenství. Podpora podnikání je stěžejní jak pro začínající podnikatele, tak i existující podniky. Podpora sociálního podnikání začíná od počátečních investic a pokračuje v rámci rozvoje, výzkumu a vývoje či je poskytována formou poradenství a workshopů pro podnikatele. Jsou poskytovány např. od Ministerstva práce a sociálních věcí, Evropského sociálního fondu a dokonce i od soukromých organizací či bankovních institucí.

V následující kapitole bude podpora financování sociálních podniků rozdělena na přímé, které nabízejí finanční pomoc např. pomocí úvěrů a na nepřímé, formou např. poradenství.

4.1. Přímá podpora sociálního podnikání

4.1.1. Podpora Evropské unie

Evropská unie nabízí nejrůznější dotace, mezi nimiž jsou i ty pro sociální podniky. V následující kapitole bude zmíněn např. Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ) či Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost.

4.1.1.1. Operační program zaměstnanost

Operační program zaměstnanost 2014 – 2020 spadá pod kompetenci Evropského sociálního fondu a navazuje na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Program se věnuje například oblastem podpory zaměstnanosti, vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, atd. Operační program zaměstnanost je vhodný pro běžné i sociální podniky. OPZ je vypracován zejména v návaznosti na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky v rámci podpory z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020. Hlavním orgánem Operačního programu Zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Operační program vymezuje čtyři základní oblasti pokrývající zmiňovanou problematiku. (Evropský sociální fond, 2018)

4.1.1.2. Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost

V rámci Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost 2014 - 2020 lze získat dotaci ve čtyřech oblastech podpory:

- Rozvoj výzkumu a vývoje,
- podpora podnikání malých a středních firem,
- efektivnější nakládání energií,
- rozvoj informačních a komunikačních technologií.

Celkem bude mezi projekty rozděleno necelých 120 mld. Kč. Největší část je určena pro podporu Rozvoje výzkumu a vývoje, konkrétně 31 %. Následuje Efektivnější nakládání energií s 28,2 %, Podpora podnikání malých a středních firem bude podpořena 20,7 % a na Rozvoj informačních a komunikačních technologií připadne 17,2 % z celkové částky.

Tento operační program mohou využít veškeré podniky zaměřené na výzkumnou a inovační oblast, ale i sociální podniky. Hlavním cílem je uskutečnění podnikatelského záměru a rozvoje služeb. (Informační portál o dotacích pro podnikatele, 2018)

4.1.2. Financování prostřednictvím grantů

Další formou podpory sociálního podnikání jsou např. programy bankovních institucí na podporu a rozvoj sociálních firem. V této kapitole budou uvedeny příklady společností, které nabízejí grantovou podporu.

4.1.2.1. ČSOB

ČSOB ve svém Grantovém programu Stabilizace sociálních podniků podporuje stabilizaci a rozvoj již existujících sociálních podniků formou finanční podpory a odborného poradenství. Tento program vznikl ve spolupráci s organizací P3 – People, Planet, Profit, o.p.s. Zatím bylo částkou 4,5 milionu Kč podpořeno celkem 31 sociálních podniků. V pátém ročníku 2017 ČSOB Grantového programu bylo podpořeno 6 vítězných projektů částkou 1 320 000 Kč. Každý projekt získal podporu ve výši 180 000 Kč a odborné poradenství v hodnotě 40 000 Kč. (ČSOB, 2018)

4.1.2.2. Česká spořitelna

Tzv. Sociální bankovníctví České spořitelny je program přinášející podporu financování sociálním firmám a neziskovým organizacím se sociálním podtextem. Tento program přináší podporu růstu nabídky sociálních podniků a pozitivní dopad na společnost formou mentoringu a koučingu při rozvíjení projektů. (České sociální podnikání, 2018)

Česká spořitelna v rámci programu nabízí:

- Předfinancování – překlenovací úvěr určený na dobu, než začne plynout dotaci nebo grant,
- provozní finance – kontokorent či revolvingový úvěr,
- investiční úvěr pro neziskové organizace a sociální podnikatele,
- konzultace - bezplatné posouzení konkrétního projektu,
- odborné poradenství v oblasti dotací.

4.1.3. Podpora zaměstnávání OZP

4.1.3.1. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Optimální stav sociálních podniků by byl, kdyby si na sebe byly sociální podniky schopny plně vydělat prodejem svých výrobků a služeb a zároveň vykazovaly zisk. V reálném světě tomu tak bohužel často není. Sociálnímu podniku s minimálně 50 % zaměstnanci OZP náleží dle zákona, č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, finanční příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1. 1. 2012 došlo ke změnám podmínek poskytnutí tohoto příspěvku a v současnosti je podmínka zaměstnávání těchto osob vázána na chráněná pracovní místa. Ty vymezuje a zřizuje dle předem stanovených parametrů Úřad práce České republiky. Cílem těchto parametrů je zajistit OZP na trhu práce dostatečnou ochranu a pracovní podmínky, které povedou k trvalé pracovní a sociální integraci (České sociální podnikání, 2018)

Nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,
- uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován zaměstnavateli, se kterým má Úřad práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. Poskytování příspěvků má potom na starosti příslušná krajská pobočka Úřadu práce, do které zaměstnavatel spadá. Příspěvkem jsou kompenzovány skutečně vynaložené prostředky

na mzdy v měsíční výši 75 % mzdy OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, maximálně ale 12 000 Kč u osob invalidních a maximálně 5 000 Kč u osob zdravotně znevýhodněných. Zaměstnavatel má dále nárok na paušální částku 1 000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením. Existuje také možnost zvýšení příspěvku o další náklady na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, maximálně ale o částku rovnající se rozdílu mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady.

Dále lze zvýšit příspěvek o náklady:

- „Správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele,
- náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na přizpůsobení provozovny osobám se zdravotním postižením.“
(Integrovaný portál MPSV, 2018)

Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně prostřednictvím písemné žádosti, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejdéle do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

4.1.3.1.1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Podmínky uzavření dohody týkající se tohoto příspěvku se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a ustanovením § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou je prováděn zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Žádost o příspěvek musí obsahovat identifikaci žadatele, místo a předmět podnikání, charakteristiku pracovního místa a jejich počet.

V rámci dohody o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se zaměstnavatel zavazuje nejméně po dobu tří let obsazovat toto pracovní místo pouze osobami se zdravotním postižením. Dále se také příjemce příspěvku zavazuje, že výdělečnou činnost bude vykonávat nejméně po dobu tří let ode dne zahájení této činnosti. Tento příspěvek nesmí být použit na položky týkající se provozních nákladů, pořízení materiálu potřebného k výrobě a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením pracovního místa OZP (Integrovaný portál MPSV, 2018)

4.1.3.1.2. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením

Úřad práce může poskytnout příspěvek na úhradu provozních nákladů (dále jen příspěvek na PN) dle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na PN nelze poskytnout na OZP, již je poskytován příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, nebo pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, dále na osoby zdravotně znevýhodněné či na OZP sjednaného agenturou práce. Roční suma příspěvku na jednu OZP může činit nejvýše 48.000 Kč. Pro uplatnění příspěvku na PN je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáním OZP. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

4.1.3.1.3. Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti je základní podmínkou pro poskytnutí příspěvků dle § 78a zákona o zaměstnanosti. Tuto dohodu lze uzavřít pod podmínkou, že zaměstnavatel zaměstnává za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Dohoda je uzavírána na dobu 3 let a zažádá-li nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně Úřad práce o uzavření této dohody, je tato dohoda platná na dobu neurčitou. Zaměstnavatel je touto dohodou vázán předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

4.1.4. Podpora krajů

Další možností podpory financování sociálního podnikání je podpora v rámci jednotlivých krajů. Aktuálně je zveřejněn např. Program podpora sociálního podnikání pro Pardubický kraj. Tento program má za cíl podporu sociální ekonomiky na území Pardubického kraje a zároveň nárůst zaměstnanosti v lokálních podmínkách či uspokojení dalších potřeb v rámci komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.

Jedná se o podporu vzniku nových sociálních podniků a zároveň již existujících sociálních podniků v kraji. Odhadovaný celkový objem peněžních prostředků plynoucích na program bude 1 500 000 Kč. Minimální výše poskytnuté dotace činí 10 000 Kč, maximální výše 200 000 Kč na jeden projekt. (České sociální podnikání, 2018)

4.2. Nepřímá podpora sociálního podnikání

4.2.1. P3 – People, Planet, Profit, o.p.s.

P3 je obecně prospěšná společnost, přinášející inovativní přístupy v podnikání, jako jsou sociální nebo také společensky prospěšné podnikání. Je také jedním z největších zdrojů informací o sociálním podnikání v ČR a zabývá se realizací projektů. P3 nabízí sociálním podnikatelům pomoc a podporu při hledání záměru v začátcích, poradenství při stanovení právní formy podnikání a zapracování východisek sociálního podniku do zakládajících dokumentů. P3 také pomáhají s podnikatelskými plány, dále při zpracování dotačních žádostí sociálním podnikům a nabízejí konzultace a podporu při nastavení obchodních strategií a ve finančních oblastech. Také tato o.p.s. pořádá semináře pro zapojení sociálních podniků na trhu. (P3 - People, Planet, Profit, o.p.s., 2018)

4.2.2. TESSEA

TESSEA ČR, z.s. vznikla v roce 2009 v rámci projektu Tématická síť pro rozvoj sociální ekonomiky financovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Činnost TESSEA je řízena obecně prospěšnou společností P3 – People, Planet, Profit. TESSEA ČR, z.s. (dále jen TESSEA) je nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je podpora rozvoje sociálního podnikání v ČR v rámci regionů. TESSEA podporuje sociální podniky z celé ČR. Současně jim podává aktuální informace o vývoji sociálního podnikání nejen v ČR, ale i v zahraničí.

TESSEA se angažuje v oblasti:

- Propagace výrobků a služeb členů TESSEA,
- poradenská a konzultační podpora,
- vzdělávací aktivity,
- Klub sociálních podnikatelů,
- spolupráce s akademickou sférou,
- mezinárodní spolupráce. (Tématická síť pro sociální ekonomiku, 2018)

4.2.3. Nadace Vodafone Česká republika

Program Rok jinak je nadační projekt společnosti Vodafone. Do programu jsou zapojeny české neziskové organizace a sociální podniky, které pro své projekty potřebují odborníka se specifickými kompetencemi. Podmínkou je, že organizace musí vykonávat společensky prospěšnou činnost. Program Rok jinak byl v roce 2015 odborníky na společenskou odpovědnost firem označený za nejzajímavější CSR iniciativu v České republice. V současnosti tato iniciativa probíhá již jedenáctý ročník a zatím program absolvovalo 50 „grantistů“. (Nadace Vodafone Česká republika, 2018)

4.2.4. Impact first

Grantový program, který nabízí odbornou a finanční podporu prostřednictvím mentoringu, konzultací, workshopů a networkingu. Cílem programu je zajistit dlouhodobou udržitelnost sociálních projektů. Program je určený pro neziskové organizace, sociální a společensky prospěšné podniky či pro skupiny jednotlivců. Každý projekt získává služby a poradenství v hodnotě nejméně 60 000 Kč. Díky programu si podnik vybuduje širokou síť kontaktů na odborníky, která umožní jednodušší cestu daného projektu. Cena programu je 10 000 Kč při postupu do druhého kola. (Impact First, 2018)

4.2.5. Social Impact Award – Pro mladé do 30 let

Social Impact Award je akcelerační a vzdělávací program v oblasti společensky odpovědného podnikání, který operuje v 15 zemích světa a nabízí mladým lidem podporu v oblasti financí a vzdělání. Je určený pro mládež a dospělé osoby, od 15 do 30 let a možnost účastnit se letního akceleračního programu získá až deset zájemců. Tým dostane dva mentory, kteří se stanou jeho patrony a pomohou nastartovat projekt a posunou ho kupředu. Hodnota akceleračního programu pro každý projekt je 100 000 Kč. (Social Impact Award, 2018)

5. Metody výzkumu

Analýza sociálního prostředí v empirické části diplomové práce bude probíhat třemi způsoby. Konkrétně budou analyzována dostupná data pomocí sekundární analýzy dat, dále bude provedeno dotazníkové šetření a také formou rozhovoru s odborníkem – manažerem podniku. Zjištěné skutečnosti budou následně rozpracovány.

Jako výzkumná metoda byla zvolena kvantitativní výzkumná technika - sekundární analýza dat a dotazníkové šetření a zároveň kvalitativní technika rozhovor, pomocí něhož budou zanalyzovány informace o silných a slabých stránkách podniku. V empirické části tedy bude využita kombinace tří výzkumných metod.

Sekundární analýza dat je způsob zkoumání už nasbíraných dat v rámci jiného výzkumu, konkrétně studie zveřejněné Evropskou komisí týkající se sociálního podnikání v zahraničí ve vybraných státech. Výhodou sekundární analýzy je, že data jsou již dostupná v elektronické podobě.

Dotazníkové šetření bude následně využito ke sběru dat týkajících se prostředí sociálního podnikání v České republice. Jedná se o metodu sběru dat buď ústní, nebo elektronickou formou od vybraných respondentů. Respondenti budou sociální podniky v ČR. Tyto data budou následně analyzována a výsledky dotazníkového šetření budou zobrazeny na konkrétním sociálním podniku Dohromady, s. r.o.

Rozhovor je potom metoda získávání dat od konkrétních respondentů, tato metoda je často používaná ve společenských vědách. Výhodou rozhovoru je získání dat přímo od zdroje přímo „z první ruky“. Metoda rozhovoru má samozřejmě i své nedostatky jako je možnost zkreslení výkladu informací a bývá časově náročná. Tato metoda bude využita v rámci analýzy konkrétního sociálního podniku a analýzy jeho prostředí spolu s účetními výkazy, které podnik sestavuje.

6. Analýza sociálního prostředí v ČR a zahraničí

Jak již bylo zmíněno, sociální podnikání je mladý a velmi široký koncept, pro který je charakteristické dosahování sociálních cílů ekonomickými prostředky. Tento trend je celosvětově na vzestupu včetně zemí Evropské unie a České republiky. V Evropské unii je sociální podnikání podporováno především Evropskou komisí, Evropským parlamentem a Evropským hospodářským a sociálním výborem.

V některých státech EU již existují zákony podporující sociální podnikání a v dalších členských státech je legislativa ve vznikající fázi. Například vláda Velké Británie považuje sociální podnikání jako jednu z priorit a operuje zde přes 55 000 sociálních podniků s obratem 25 miliard liber. To znamená asi 5 % ze všech zaměstnavatelů a tato oblast přispívá britské ekonomice ročně částkou 8,4 miliard liber.

Sociální podnik je klíčovou součástí evropského sociálního trhu. V reakci na krizi dokazuje sociální podnik schopnost podporovat inkluzivní růst, řešit společenské potřeby a budovat sociální soudržnost. Evropa čelí velkým společenským výzvám (stárnutí populace, narůstající nerovnost, změna klimatu, nezaměstnanost mládeže), sociální podnik může přinést nové přístupy k těmto důležitým společenským výzvám. Vedle krizových a úsporných opatření existuje řada nástrojů pro sociální podniky, včetně rozšiřování nových tržních obchodních modelů, které hledají způsoby, jak přispívat k ekonomickému a společenskému rozvoji; dále podpora sociálních inovátorů a podnikatelů, kteří chtějí zlepšit kvalitu života, naplňovat nové potřeby a „dělat rozdíl“. Na podporu tohoto potenciálu sociálního podnikání zahájila Evropská komise činnost Social Business Initiative (SBI) v roce 2011. Hlavním cílem SBI je vytvořit systém, který napomáhá nastartování, rozvoji a růstu sociálních podniků. SBI má za úkol nastavit specifické politické cíle EU vůči sociálnímu podnikání a poskytuje krátkodobý akční plán navržený k dosažení těchto cílů. V návaznosti na SBI uzavřela Evropská komise s ICF a Bates Wells Braithwaite (BWB) v dubnu 2013 dohodu uskutečnit studii zaměřenou na mapování širokého spektra činnosti sociálních podniků a podporu ekosystémů ve 29 evropských zemích (EU 28 a Švýcarsko).

Pozornost věnovaná sociální ekonomice různými orgány EU v posledních čtyřech desetiletích, rostla. Důležitou úlohu sociální ekonomiky v sociálním a ekonomickém rozvoji Evropy, včetně jejího postavení jako základního kamenu evropského sociálního modelu získává uznání.

6.1. Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO)

Cílem Rady EPSCO je kromě jiného také zvýšení úrovně zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek v EU. Členy Rady EPSCO jsou ministři členských států EU, kteří jsou odpovědní za zaměstnanost, sociální věci, zdravotnictví a spotřebitelskou politiku. Zasedáních, které jsou obvykle 4 za rok, se účastní rovněž příslušní evropští komisaři a zpravidla dvě z těchto zasedání jsou věnována tématům zaměstnanosti a sociální politiky.

Obecným cílem Evropské unie je zvýšení životní úrovně a kvality života občanů, např. prostřednictvím kvalitních pracovních míst a vysoké úrovně sociální ochrany. V oblasti zaměstnanosti a sociální politiky odpovídá Rada za stanovení hlavních směrů politik zaměstnanosti, které členské státy zohledňují ve svých politikách. Rada dohromady s Evropským parlamentem také přijímá právní předpisy, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky a posílit sociální začlenění.

V současnosti Evropské radě předsedá Bulharsko a mezi jeho priority předsednictví v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky patří např. zlepšení služeb a pomoc s řešením problémů, s nimiž se v EU setkávají osoby se zdravotním postižením.

Velká pozornost je věnována reakci EU na měnící se stav v evropské společnosti. V rámci tohoto tématu se jedná o nutnost řešit demografické, technologické a společenské problémy, např. chudoba a společenské vyloučení. (Evropská rada, 2018)

6.2. Europe 2020

V první polovině roku 2010, kdy se zdálo, že období ekonomické krize skončilo, Evropská komise zahájila strategii Evropa 2020, udržitelné oživení využitím veškeré síly a potenciálu společnosti. Strategie Evropa 2020 stanovuje tři hlavní priority: inteligentní růst (rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích); udržitelný růst (podpora ekologie) konkurenceschopnější ekonomika; a růst podporující začlenění (hospodářská, sociální a územní soudržnost). O dva roky později, v roce 2012, byly tyto cíle mnohem dál, než byly v roce 2010. Chudoba a nezaměstnanost v EU vzrostla (25 milionů nezaměstnaných) a sociální a územní soudržnost nepokročila.

Strategie Evropa 2020 je agendou EU růstu a zaměstnanosti pro současné desetiletí. Zdůrazňuje udržitelný a inkluzivní růst s cílem zlepšit konkurenceschopnost a produktivitu Evropy a podpořit udržitelné sociální tržní hospodářství. K dosažení tohoto cíle EU přijala cíle do roku 2020 v pěti oblastech:

- Zaměstnanost,
- výzkum a vývoj,
- změna klimatu a energie,
- vzdělání,
- chudoba a sociální vyloučení.

Hlavní cíle na úrovni EU, které je třeba dosáhnout do roku 2020, zahrnují:

Zaměstnanost:

- 75% populace ve věku od 20 do 64 let, které mají být zaměstnány.

Výzkum a vývoj:

- 3 % HDP, které mají být investovány do sektoru výzkumu a vývoje.

Změna klimatu a energie:

- Emise skleníkových plynů se sníží o 20 % ve srovnání s rokem 1990;
- Podíl obnovitelných zdrojů energie na konečné spotřebě energie se zvýší na 20 %;
- Energetická účinnost se má zlepšit o 20 %.

Vzdělání:

- Podíl osob, které předčasně ukončili školní docházku, se sníží pod 10 %;
- Nejméně 40 % osob ve věku od 30 do 34 let bude mít ukončené terciární nebo rovnocenné vzdělání.

Chudoba a sociální vyloučení:

- Nejméně 20 milionů lidí ochránit před rizikem chudoby nebo sociálního vyloučení.

Cíle na úrovni EU byly přizpůsobeny do národních cílů v každé zemi EU, které odráží různé situace a okolnosti.

Tabulka 6: Cíle programu Europa 2020

EU/Členský stát	Sociální vyloučení a chudoba
EU-28	Nejméně 20 milionů lidí ochránit před rizikem chudoby nebo sociálního vyloučení.
Belgie	-380 000 osob
Bulharsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou o 260 000.
Česká republika	-100 000 osob
Dánsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou o 22 000.
Německo	O 20 % snížit počet dlouhodobě nezaměstnaných osob.
Estonsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou na 15 %.
Irsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou o 200 000.
Řecko	-450 000 osob
Španělsko	-1 400 000 až 1 500 000 osob
Francie	-1 900 000 osob
Chorvatsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou na 1 220 000.
Itálie	-2 200 000 osob
Kypr	-27 000 osob
Litva	-121 000 osob
Lotyšsko	-170 000 osob
Lucembursko	-6 000 osob
Maďarsko	-450 000 osob
Malta	-6 560 osob
Nizozemí	Snížit počet osob ohrožených chudobou o 100 000.
Rakousko	-235 000 osob
Polsko	-1 500 000 osob
Portugalsko	-200 000 osob
Rumunsko	-580 000 osob
Slovinsko	-40 000 osob
Slovensko	Snížit počet osob ohrožených chudobou na 17,2 %.
Finsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou na 770 000.
Švédsko	Snížit počet osob ohrožených chudobou pod 14 %.
Velká Británie	Žádný cíl v rámci programu mezinárodní reformace.

Zdroj: (Eurostat, 2017)

6.3. Sociální ekonomika v rámci EU-28

Cílem této části studie je poskytnout přehled hlavních čísel sociální ekonomiky v Evropské unii, podle země a globálně. Následující data zobrazují skutečnost, že evropské sociální hospodářství je velmi důležité jak z lidského, tak z ekonomického hlediska, a je skutečností, která by neměla být opomenuta společností ani evropskými orgány.

Evropská sociální ekonomika poskytuje:

- Více než 13,6 milionu placených pracovních míst v Evropě,

- to odpovídá přibližně 6,3% pracující populace EU-28,
- zaměstnávání více než pracovníků 19,1 milionu (placených i neplacených),
- více než 82,8 milionu dobrovolníků, což odpovídá 5,5 milionu zaměstnanců na plný úvazek,
- více než 232 milionů členů družstev, vzájemně prospěšných organizací a podobných subjektů,
- více než 2,8 milionů subjektů a podniků (European Economic and Social Committee, 2017).

Obrázek 5: Podíl placené zaměstnanosti v sociální ekonomice na celkové placené zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU, 2015



Zdroj: (European Economic and Social Committee, 2017)

Podíl se v jednotlivých zemích EU liší. Zatímco zaměstnanost v sociální ekonomice představuje mezi 9 % a 10 % pracující populace v zemích, jako je Belgie, Itálie, Lucembursko, Francie a Nizozemsko, v relativně nových členských státech EU jako

Slovinsko, Rumunsko, Malta, Litva, Chorvatsko, Kypr a Slovensko sociální ekonomika zůstává malým, vznikajícím sektorem a zaměstnává méně než 2 % pracovní síly populace. V následující tabulce lze vidět, jak se vyvíjela zaměstnanost, jak placená práce, tak i dobrovolnická činnost, v sociálních podnicích v EU během let. Data jsou dostupná do roku 2015.

Schéma 1: Vývoj zaměstnanosti sociální ekonomiky v EU

Vývoj zaměstnanosti v rámci sociální ekonomiky				
Země	2002/2003	2009/2010	2014/2015	Δ% 2010-2015
Rakousko	260 145	233 528	308 050	31,9%
Belgie	279 611	462 541	403 921	-12,7%
Bulharsko	Nedostupné	121 300	82 050	-32,4%
Chorvatsko	Nedostupné	9 084	15 848	74,5%
Kypr	4 491	5 067	6 984	37,8%
ČR	165 221	160 086	162 921	1,8%
Dánsko	160 764	195 486	158 961	-18,7%
Estonsko	23 250	37 850	38 036	0,5%
Finsko	175 397	187 200	182 105	-2,7%
Francie	1 985 150	2 318 544	2 372 812	2,3%
Německo	2 031 837	2 458 584	2 635 980	7,2%
Řecko	69 834	117 123	117 516	0,3%
Maďarsko	75 669	178 210	234 747	31,7%
Irsko	155 306	98 735	95 147	-3,6%
Itálie	1 336 413	2 228 010	1 923 745	-13,7%
Lotyšsko	300	440	19 341	Nedostupné
Litva	7 700	8 971	7 332	-18,3%
Lucembursko	7 248	16 114	25 345	57,3%
Malta	238	1 677	2 404	43,4%
Nizozemí	772 110	856 054	798 778	-6,7%
Polsko	529 179	592 800	365 900	-38,3%
Portugalsko	210 950	251 098	215 963	-14,0%
Rumunsko	Nedostupné	163 354	136 385	-16,5%
Slovensko	98 212	44 906	51 611	14,9%
Slovinsko	4 671	7 094	10 710	51,0%
Španělsko	872 214	1 243 153	1 358 401	9,3%
Švédsko	205 697	507 209	195 832	41,4%
Velká Británie	1 711 276	1 633 000	1 694 710	3,8%
Celkem EU-28	11 142 883	14 137 218	13 621 535	-3,6%

Zdroj: (Evropská komise, 2015)

V Tabulce 7 lze pozorovat oblasti podnikání sociální ekonomiky a jejich podíly. Nejvyšší zastoupení mají sociální služby a zaměstnávání a rozvoj.

Tabulka 7: Sektory soc. ekonomiky v EU

Hlavní sektory sociální ekonomiky v EU	%
Zaměstnávání a rozvoj	14,88
Životní prostředí	14,52
Vzdělávání	14,52
Sociální a komunitní rozvoj	14,34
Kultura	7,08
Zdraví	6,90
Obchodní asociace	2,00
Právo, politika	1,63
Jiné	4,72
Sociální služby	16,70
Celkem	100

Zdroj: (European Parliament, 2016)

Velká část evropského hospodářství je určena k dosažení zisku pro jiné osoby než investory nebo vlastníky. Tato sociální ekonomika zahrnuje družstva, vzájemné společnosti, neziskové sdružení, nadace a sociální podniky. Provozují velmi široký rozsah komerčních aktivit, poskytují širokou škálu produktů a služeb na celém evropském trhu a vytvářejí miliony pracovních míst. Sociální podniky jsou také často motorem sociálních inovací.

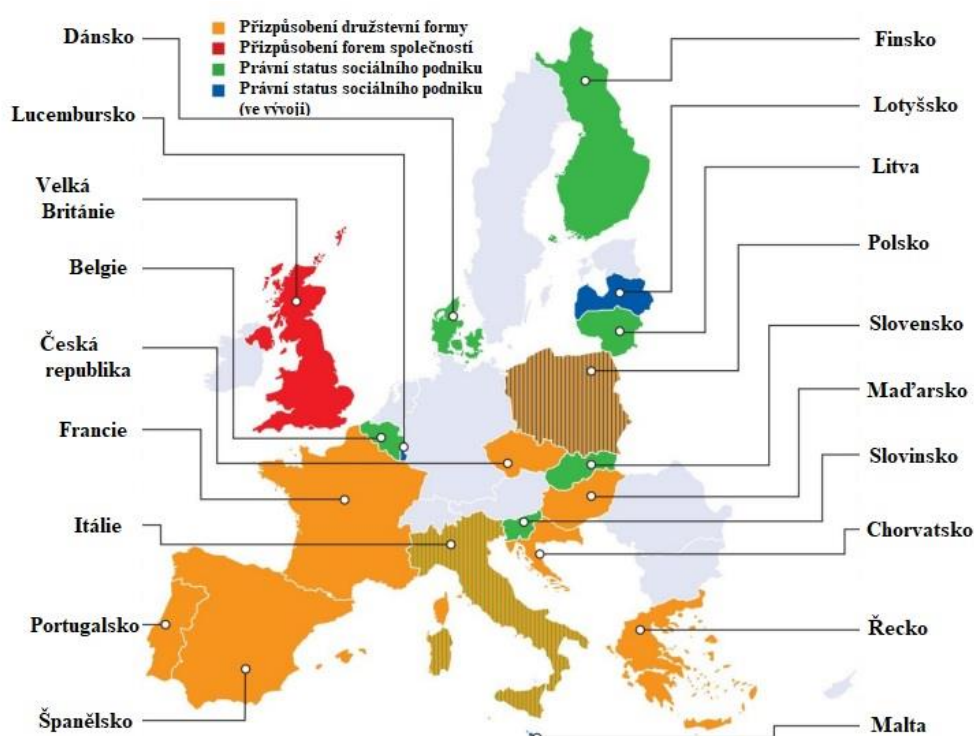
V Evropě existují 2 miliony podniků sociálního hospodářství, což představuje 10 % všech podniků v EU. Více než 11 milionů lidí, přibližně 6 % zaměstnanců EU, pracuje pro podniky sociální ekonomiky. Mají různé právní formy a různé cíle, od zemědělství a bankovníctví až po zajištění zaměstnání a chráněné dílny. Pokud se politici snaží zlepšit podnikatelské prostředí v Evropě, musí zajistit, aby specifika těchto podniků, jako je pracovní styl, řízení společnosti, konkrétní způsoby účtování, zachování zisku či zvláštní „sociální“ cíle byly brány v úvahu.

Až 160 milionů lidí v Evropě jsou členy podniků sociální ekonomiky (především maloobchodních, bankovních a zemědělských družstev, jakož i vzájemných společností nabízejících služby doplňující režimy sociálního zabezpečení. Subjekty sociální ekonomiky jsou převážně malé, malé a střední podniky (MSP).

Sociální podniky se snaží najít správné možnosti financování z důvodu nedostatečného pochopení jejich fungování a jejich malé velikosti. Mohou však využít evropských programů, jako je COSME nebo strukturálních fondů, jako je Fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond. Komise doporučila zemím EU upřednostnit činnosti sociálních podniků v národních operačních programech na období 2014-2020.

Komise zkoumá, jak nejlépe reagovat na problémy jako je různé regulační prostředí v zemích EU a překážky související s činností v některých právních formách podniků sociální ekonomiky, v oblasti státní podpory, veřejných zakázek nebo právních forem k prosazování příslušných politik. Komise usiluje o rovné podmínky, ve kterých mohou podniky sociální ekonomiky účinně a spravedlivě soutěžit, bez regulační diskriminace a s přihlédnutím k jejich zvláštnostem. Na Obrázku 6 lze vidět stupeň přizpůsobení prvních forem podnikání sociální ekonomice.

Obrázek 6: Legální formy podnikání v EU dle států



Zdroj: (Evropská komise, 2015)

6.3.1. Vnější rozměr sociálního a solidárního hospodářství

Evropská komise úzce spolupracuje s Evropskou službou pro vnější činnost, aby se zapojila do mezinárodních rozvojových diskuzí (Agenda 2030: Cíle udržitelného rozvoje, podnikatelská platforma G20 a globální investiční řídicí skupina G7) s cílem zvýšit

viditelnost sociální a solidární ekonomiky (SSE) a aby se SSE stala součástí globální politické agendy. Pracovní skupina OSN pro interní agentury pro SSE a mezinárodní vedoucí skupina pro SSE (ILGSSE) jsou již pozorovateli skupiny odborníků Komise pro sociální podnikání (GECES) a Komise rozvíjí konstruktivní vztahy s těmito dvěma subjekty. Komise podporuje možnost, aby se více zemí EU stalo členy ILGSSE, jak bylo uvedeno na 8. zasedání GECES dne 24. listopadu 2015.

6.4. Analýza sociálního prostředí ve vybraných státech EU

V následující kapitole bude provedena analýza sociální ekonomiky ve vybraných evropských státech a jejího prostředí. Analýza sociálního podnikání ČR již byla provedena v předchozích kapitolách. Pro účely této analýzy bylo vybráno Slovensko, jako zástupce východní Evropy, dále Belgie pro příklad sociální ekonomiky v západní Evropě a Itálie jako příklad jižní Evropy a zároveň se jedná o zemi, která je považována za průkopníka sociálního podnikání. Tato analýza bude probíhat formou sekundární analýzy dat získaných z provedených studií Evropskou Unií. Sociální podnikání je ve fázi rozvoje všude ve světě a každá země ho přizpůsobuje svým historickým kořenům, tradicím nebo kultuře. Rozvíjí se v rámci všech zemí Evropské unie a je čím dál tím více podporováno Evropskou komisí. V Evropě existují podstatné rozdíly mezi jednotlivými státy, např. v jižní Evropě převažují sociální družstva, naopak britské sociální ekonomika klade větší důraz na osobu sociálního podnikatele. Přes veškeré rozdíly národních přístupů došlo ke shodě na znacích SP ve vědecké síti EMES. (Kurková & Francová, 2015)

6.4.1. Slovensko

Na Slovensku jsou sociální podniky charakteristické zaměstnáváním zdravotně postižených osob. Pokud jich je v podniku zaměstnáno stanovené procento, mohou dle zákona o službách získat status chráněné dílny. Tento zákon také definuje pojem sociálního podniku jako subjektu, který poskytuje pracovní příležitosti znevýhodněným osobám na trhu práce. V současnosti je zájem o sociální podnikání, velice nízký.

Počet a rozsah činností prováděných organizacemi v rámci sociálních podniků na Slovensku je relativně malý. Dle slovenského Zákona o službách zaměstnanosti č. 5/2004 sociální podnik může být založen fyzickou osobou, právnickou osobou nebo rozpočtovou či příspěvkovou organizací. Minimálně 30 % zaměstnanců sociálního podniku musí být občané, kteří před přijetím do pracovního poměru patřili mezi

znevýhodněné uchazeče o zaměstnání. Sociálním podnikem může být také subjekt poskytující znevýhodněným osobám podporu při hledání uplatnění na trhu práce. Mezi znevýhodněné osoby patří lidé se zdravotním postižením, nezaměstnaní déle než 1 rok, absolventi škol, lidé nad 50 let, osamělí rodiče pečující o dítě do doby skončení školní docházky. Sociální podnik také musí minimálně 30 % příjmů z ekonomické činnosti, které mu zůstanou po uhrazení veškerých nákladů, každoročně využít k tvorbě nových pracovních míst či v zájmu zlepšení pracovních podmínek. Žádost o získání statusu sociálního podniku musí být podána na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Bratislavě. (České sociální podnikání, 2014)

Na Slovensku bylo v roce 2014 evidováno celkem 44 sociálních podniků (oproti 219 v ČR), nicméně definice sociálního podniku je na Slovensku odlišná. V současné době je na Slovensku podle slovenského Úřadu práce 11 aktivních, 90 již zrušených a 3 pozastavené sociální podniky. Nicméně organizací, které pasují na definici sociálního podniku je na Slovensku mnohem více. (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2018)

Rozvojový program pro místní sociální podniky byl ještě donedávna hlavním tématem slovenské vlády. V současné době jsou tyto podniky začleněny do Akčního plánu pro rozvoj méně rozvinutých obvodů, který vláda podporuje od roku 2015 a zavádí ji jako hlavní rámec ke zlepšení kvality života a míry zaměstnanosti v těchto okresech. Akční plány jsou připraveny pro 12 ze 79 okresů na Slovensku. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny hraje také důležitou roli v ekosystému nově založených sociálních podniků. Ministerstvo umístilo sociální podniky mezi klíčové priority podpory Evropského sociálního fondu v programovém období 2014-2020 na Slovensku. (European Commission, 2017)

Na Slovensku mohou sociální podniky využívat různé právní formy. Nejrozšířenější právní formy, na které se vztahuje sociální podnik, jsou následující: s. r. o., občanské sdružení, veřejně prospěšné organizace, družstevní a příspěvková organizace. Tyto právní formy nebyly specificky určeny k regulaci sociálních podniků.

Významným zástupcem v rámci sociálních podniků na Slovensku jsou neziskové organizace. Charitativní organizace aktivně podporují zakládání a fungování sociálních podniků a jejich projektů ať už podnikatelsky či inovativně (např. Foundation Provida, Foundation Ekopolis, Centrum pro podporu filantropie). Řada organizací občanských sdružení a veřejně prospěšných organizací věnuje velkou pozornost diverzifikaci jejich

příjmů a principy sociálního podniku jsou považovány za nedílnou součást jejich každodenní činnosti. Tabulka 8 ukazuje, jak se neziskový sektor v průběhu let rozšířil. Do roku 1998, méně než deset let po sociálně-ekonomickém přechodu, bylo 17 149 neziskových organizací. V následujícím desetiletí se počet více než zdvojnásobil. Nejnovější údaje jsou k dispozici pro rok 2014 a vykazují nárůst počtu neziskových organizací, ačkoli některé právní formy se snížily (nadace a neinvestiční fondy). Nejběžnější právní formou je občanské sdružení, jehož počty rostou. (European Commission, 2017)

Tabulka 8: Vývoj neziskového sektoru na Slovensku mezi roky 2009 - 2014

Právní forma/rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Občanské sdružení	25 460	26 991	28 648	28 205	31 989	33 894
Neziskové organizace	1 869	2 101	2 302	2 111	1 827	2 707
Nadace	412	426	439	416	328	443
Neinvestiční fondy	470	484	504	483	344	497
Celkem	28 211	30 002	31 893	31 215	34 488	37 541

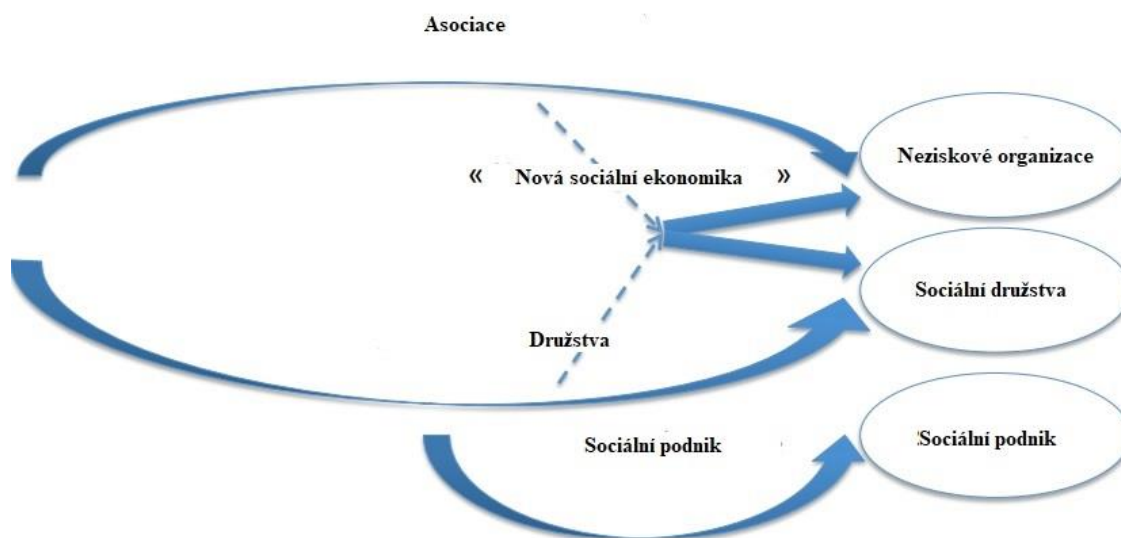
Zdroj: (European Commission, 2017)

Kromě toho je třeba při zvážení vysokého počtu občanských sdružení věnovat určitou opatrnost, neboť značná část z nich jsou sportovní kluby, rodiče a přátelé školních sdružení nebo rekreační sdružení. Jako takové nemohou být považovány za sociální podniky. Autoři obecně na základě svých zkušeností a oblasti činnosti neziskových organizací odhadují, že přibližně 3 % neziskových organizací lze fakticky považovat za sociální podniky. Od roku 2014 bylo 1 556 aktivních družstev. Nejpočetnějšími jsou zemědělská družstva, která tvoří 47 % všech družstev a zaměstnávají více než 30 000 lidí. Byly také běžné bytová a spotřební družstva. Nicméně je pravděpodobné, že většina družstev nesplňuje kritéria související se sociálním rozměrem. Odborníci odhadují, že pouze 1 % družstev může být považováno za de facto sociální podniky. Pokud jde o chráněné dílny, bylo na konci roku 2015 registrováno 7 243 registrovaných chráněných dílen a chráněných pracovišť zaměstnávajících 12 790 osob se zdravotním postižením. Podle statistik Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny do konce roku 2014 z celkového počtu těchto subjektů bylo 2 571 uděleno status chráněné dílny. Po novelizaci zákona o zaměstnanosti v roce 2013 by většina chráněných dílen mohla být považována za de facto sociální podniky. V současnosti existuje zhruba 2 700 obcí, od těch největších až po ty s méně než sto obyvateli na venkově. V současné době není možné odhadnout, v kolika z nich jsou založeny komunální sociální podniky. (European Commission, 2017)

6.4.2. Belgie

Existují tři hlavní modely sociálního podnikání v Belgii. Tyto modely jsou implementovány různými způsoby. Tyto formy se liší z hlediska právních forem (neziskové organizace, družstva, podniky), vládní modely (členové odlišní od uživatelů, členové jako uživatelé, podnikatelské s různými úrovněmi demokracie) a kombinacemi obecných, vzájemných a soukromých subjektů.

Obrázek 7: Základní právní formy sociálních podniků v Belgii



Zdroj: (ICSEM, 2017)

Model 1: Neziskové organizace

Mnoho sociálních podniků přijalo neziskovou právní formu (ASBL), která umožňuje rozvíjet komerční aktivity za předpokladu, že tyto činnosti jsou podřízeny sociální vizi organizace. Obecný zájem jasně převládá, protože hlavním cílem je podpora specifických skupin lidí, kteří se liší od zakladatelů organizace. Zdroje většiny neziskových organizací jsou převážně formou veřejných dotací, buď jako veřejné zakázky nebo platby třetích stran. Některé neziskové sociální podniky se spoléhají krom placených pracovníků také na dobrovolníky. Zúčastněné osoby mohou být dobrovolníci, dárci, odborníci, občané, zástupci jiných sdružení nebo veřejnoprávní subjekty. Rozhodování na valné hromadě je demokratické (jeden člen, jeden hlas).

Model 2: Sociální družstva

Druhý model sociálního podnikání je vytvořen z družstev. Mohou to být stávající družstva nebo nová družstva, která se objevila v kontextu nové sociální ekonomiky. Členové jsou také přímí příjemci benefitů organizace a jsou hlavními aktéry, někdy společně s dalšími zúčastněnými stranami. Rozhodování je demokratické (jeden člen, jeden hlas nebo je hlasovací síla omezena). Finanční zdroje plynou především z prodeje produktů nebo služeb na trhu, ale mohou také zahrnovat veřejné dotace nebo dary motivované obecným zájmem.

Model 3: Sociální podniky

Třetí formou je stále rostoucí počet podnikatelských subjektů, které mají za cíl veřejný zájem. Zdroje pochází především z tržních příjmů - od organizací je vyžadováno alespoň 50 % tržních příjmů, aby se kvalifikovaly jako sociální podniky. Organizace je vedena podnikatelem nebo podnikateli společně s radou složenou z odborníků. Cíle sociálního podniku spojují obecný zájem a soukromý zájem (generování příjmů). Tento model, pokud jde o počet organizací, je však ve srovnání s dvěma předchozími modely mnohem méně rozvinutý. (European Commission, 2017)

Tabulka 9: Základní právní formy sociálních podniků - Belgie

Typ	Model 1 Neziskové organizace	Model 2 Sociální družstva	Model 3 Sociální podniky
Právní forma	Nezisková organizace	Družstvo	Firma
Hlavní cíl	Obecný zájem	Vzájemný a obecný zájem	Obecný zájem a generování zisku
Zdroje financování	Veřejné dotace	Různé	Tržní příjmy
Řízení	Členové Demokratické	Členové Demokratické	Podnikatel

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Podle dat dostupných z roku 2013 se množství sociálních podniků pohybovalo mezi 2 210 a 3 170 sociální podniky.

6.4.3. Itálie

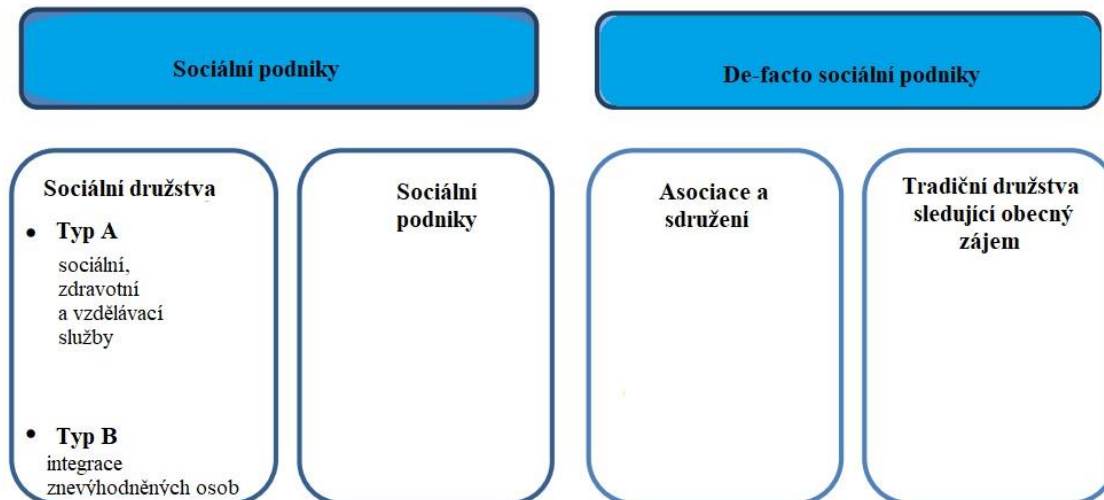
Rozvoj sociálních podniků v Itálii se neuskutečnil podle konkrétních kritérií národního, ale spíše spontánní cestou v rámci regionální podpory, které jsou však velmi diverzifikované a někdy příležitostné povahy. Podobně i právní rámec a politická podpora se doposud vyvíjely v podstatě v reakci na popud občanské společnosti nebo s cílem uspokojit potřeby veřejných orgánů, které mají zájem o zvýšení nabídky služeb, aniž by se přímo podíleli na jejich výrobě. V první fázi, kdy začal růst neziskového sektoru, byla právní a podpůrná opatření určena pro konkrétní právní formy (např. sociální družstva, dobrovolné organizace). Od 90. let 20. století se uskutečnilo několik pokusů reorganizovat odvětví a poskytnout rámec sociálnímu podnikání. Tři hlavní pokusy - legislativní vyhlášky upravující neziskové organizace (ONLUS, legislativní vyhláška 460/1997) a sociální podniky (Legislativní vyhláška 155/2006 a zákon 106/2016) však doposud nedosáhly sjednocení právních předpisů pro tento sektor. Problémem bylo např. definovat hranice sociálních podniků s ohledem na běžné podniky a neziskové organizace.

Při pohledu na celou škálu sociálních podniků působících v Itálii, bez ohledu na jejich právní formy, je jejich počet velmi významný. Na základě dostupných údajů o sociálních družstvech, sociálních podnicích a nadacích s tržní činností, je celkový počet sociálních podniků téměř 100 000, což představuje více než 850 000 zaplacených pracovníků a přibližně 1,7 milionu dobrovolníků. (European Commission, 2017)

V Itálii historie sociálního podnikání prolíná již téměř čtyřicet let a zahrnuje různé evoluční trendy v různých organizačních typech, které tvoří sociální podnikové spektrum:

- Sociální družstva,
- sdružení a nadace,
- společnosti vzájemné pomoci,
- akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným,
- tradiční družstva.

Obrázek 8: Spektrum sociálních podniků v Itálii



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Spektrum sociálního podniku bylo v průběhu let obohacováno dalšími organizacemi, které se zabývají poskytováním sociálních služeb. Nejrozšířenější formou jsou sdružení a nadace a vykazují velmi vysokou míru potenciálu rozvoje. Některé legislativní změny postupně povolily sdružením a nadacím provádění hospodářských činností, ale v rámci regulace jim bylo zabráněno provozování těchto činností nepřetržitě a jako jejich hlavní činnost. Tyto organizace se často angažují v oblasti poskytování služeb obecného zájmu, zejména v oblasti služeb kulturních, sportovních, rekreačních a výzkumných a zdravotních a představují stále důležitější složku oblasti sociálního podnikání. (European Commission, 2017)

Tabulka 10: Vývoj legislativy SP v Itálii

Rok	Událost	Popis
1988	Rozhodnutí ústavního soudu	Stanovuje protiústavnost Zákona č.6972/1890, ve kterém bylo uvedeno, že vykonávat obecně prospěšnou aktivitu mohou pouze veřejné organizace.
1991	Zákon č. 381 (o sociálních družstvech)	Uznává novou formu výslovně zaměřenou na sledování obecného zájmu komunity (typy A: poskytovat sociální, zdravotní a vzdělávací služby; B-typy: integraci znevýhodněných osob do pracovního procesu).
2005-06	Zákon č. 118/2005 a 155/2006 (o sociálních podnicích)	Umožňuje založení SP v rámci právních předpisů (sdružení, nadace, družstvo, akciová společnost) a rozšiřuje oblast činností společensky odpovědných podniků.
2012-13	Usnesení č.179/2012 a usnesení Ministerstva ekonomického rozvoje 6.3.2013	Stanovuje podmínky, za kterých se poskytuje vzájemná pomoc společnosti a stanovuje povinnost zaregistrovat se v sekci sociálních podniků v obchodním rejstříku.
2015	Zákon č. 208/2015	Zavádí status obecně prospěšné společnosti, což kvalifikuje podniky, které jsou ziskové ale také sledují jeden nebo více obecných zájmů.
2016	Zákon č. 106/2016 (Reforma třetího sektoru ekonomiky, sociálního podnikání a veřejných služeb)	Nová kvalifikace sociálního podnikání.

Zdroj: (European Commission, 2017)

6.5. Závěr

Měření sociální ekonomiky je velice obtížný, avšak důležitý úkol. Tato kapitola stanovila rychlý přehled systémů a úrovní rozvoje sociální ekonomiky ve vybraných státech EU. Tvorba statistik sociální ekonomiky je problematická disciplína a to především z důvodu různosti definic mezi zeměmi a velmi málo z nich má aktuální statistické hodnocení tohoto sektoru. V posledních letech se však značná část práce zaměřila na zmapování sociální ekonomiky, která přináší řadu pojmů tohoto typu ekonomiky a různých metodik pro uchopení jeho velikosti a rozsahu. To odráží rozmanitost hospodářského a politického systému, ve kterém existuje sociální ekonomika. V rámci zkoumání sociální ekonomiky

teprve mnoho zemí nedávno přijalo vnitrostátní právní předpisy o sociálních právech hospodářství a lze očekávat budoucí pokrok v této oblasti.

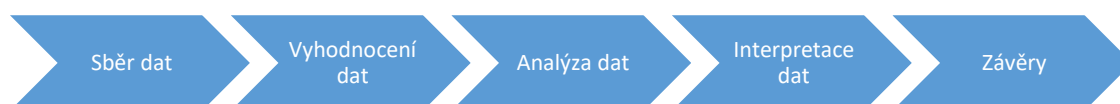
7. Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je kvantitativní metoda výzkumu veřejného mínění. Výzkumy prováděné pomocí této metody mohou měřit různé jevy a také jejich analýzu za použití matematických postupů a statistických technik. Dotazníky jsou zpravidla zaslány či interpretovány ústně vybrané skupině lidí. Díky této metodě je možné získat velké množství dat avšak s méně podrobnými informacemi. Výsledky získané od vzorku obyvatelstva mohou být aplikovány na širší okruh lidí

7.1. Způsob sběru dat

Respondenti, v tomto případě sociální podniky, byli kontaktováni pomocí emailu, který obsahoval souhrn toho, co dotazník obsahuje a proč byli osloveni. V rámci tohoto konkrétního dotazníkového šetření nedocházelo k následnému kontaktování jinou formou komunikace. Data byla získávána pouze elektronickou komunikací. Před samotným šetřením byli všichni respondenti informováni o důvodu výzkumného šetření. Jednotlivým podnikům byla slíbena anonymita. Podniky, které zúčastnily výzkumného šetření, elektronicky vyplnily dotazníky. K celkovému hodnocení výsledků byl použit program MS Excel, kde byla vytvořena souhrnná tabulka výsledků.

Schéma 2: Průběh dotazníkového šetření



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

7.2. Dotazníkové šetření: Prostředí sociálního podnikání v ČR

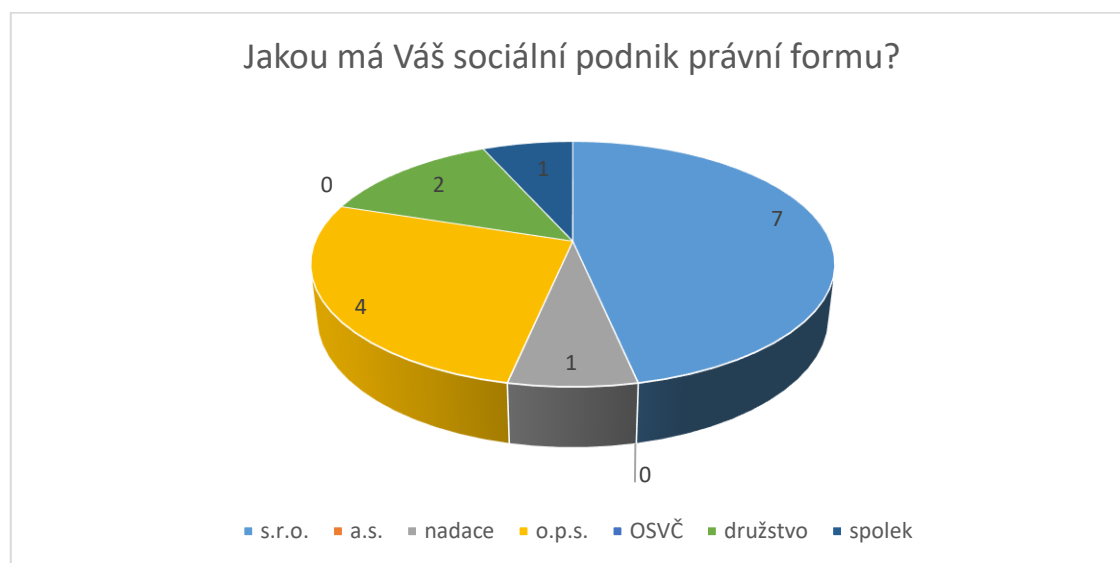
V rámci tohoto dotazníkového šetření bylo analyzováno prostředí sociálního podnikání v České republice. Dotazníky byly rozeslány prostřednictvím e-mailu do jednotlivých sociálních podniků, jejichž výčet byl získán na webové stránce České sociální podnikání. Reprezentativní vzorek byl vybrán náhodně a slouží k získání dat a vyvození závěrů, které lze posléze zobecnit na sociální podniky v ČR. Z tohoto výčtu bylo náhodně vybráno 35 sociálních podniků, kterým byl dotazník zaslán. Z tohoto celkového počtu bylo získáno celkem 15 vyplněných dotazníků, což znamená 42% návratnost. Vzhledem ke způsobu šetření respondenti sami vyplňovali zasláný dotazník bez asistence dotazovatele. Tento dotazník byl absolutně anonymní, s čímž byli respondenti seznámeni předem.

Dotazník obsahoval celkem devět uzavřených otázek, u kterých kromě jedné otázky bylo možné zvolit jen jednu možnou odpověď, případně doplnit jinou odpověď v rámci možnosti „jiné“. První část dotazníku byla zaměřena na právní náležitosti a povinnosti SP. Druhá část byla potom zaměřena na prostředí podniku, jedno příležitosti, hrozby a silné a slabé stránky.

Východiskem této analýzy jsou tedy zjištění z předešlého dotazníkového šetření. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo prozkoumat prostředí sociálních podniků, zjistit, co považují za největší příležitosti a hrozby ve svém působení a tato zjištění budou následně v 8. kapitole znázorněna a porovnána s konkrétním sociálním podnikem Dohromady, s. r. o. a jeho analýze prostředí.

První otázka byla zaměřena na právní formu sociálního podnikání. Jak již bylo zmíněno v rámci České republiky lze zakládat sociální podniky na principu komunitním či komerčním anebo jako nevládní neziskové organizace. Často se lze setkat se sociálním podnikem založeným jako společnost s ručením omezeným, která zaručuje důvěryhodnost pro případné jednání s např. bankovními institucemi či daňovými poradci. (Kurková & Francová, 2012) První otázka měla za úkol rozřadit sociální podniky dle toho, jaká byla zvolena právní forma SP. Bylo zjištěno, že největší podíl sociálních podniků má právní formu společnosti s ručením omezeným. Konkrétně je tato forma zjištěna u 46 % dotazovaných podniků. Dalším výrazným zástupcem jsou obecně prospěšné organizace, které již však není možné od roku 2014 nově zakládat. Právní forma podniku pak může lehce ovlivňovat způsob získávání dotací, jelikož například pro s. r. o. a NNO se pravidla během let lišila. Na následujícím schématu lze pozorovat rozdělení právních forem dotazovaných SP.

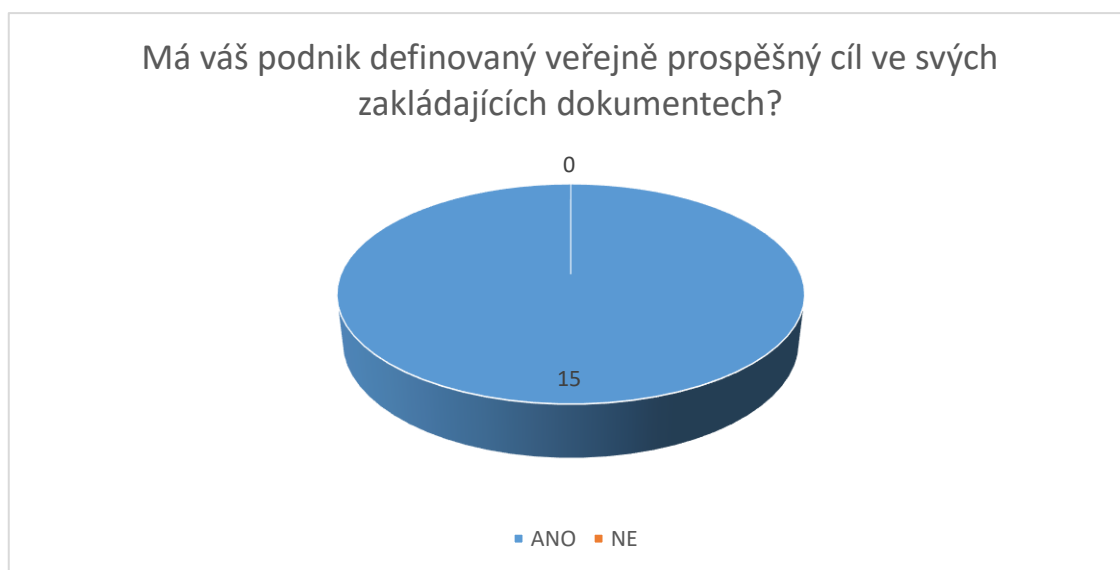
Schéma 3: Právní forma SP



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Druhá otázka se týkala definice veřejně prospěšného cíle sociálního podniku v zakládajících dokumentech. Při zakládání sociálního podniku je třeba se řídit určitými principy, jejichž součástí je i definování veřejně prospěšného cíle. Na tuto otázku odpověděly všechny dotazované podniky kladně. Veřejně prospěšný cíl se může lišit v každém podniku a jeho dosahování napomáhá financování ze zisku. Zpravidla je zisk SP buď reinvestován do rozvoje podniku, nebo využit právě k dosažení zmíněného cíle.

Schéma 4: Veřejně prospěšný cíl



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

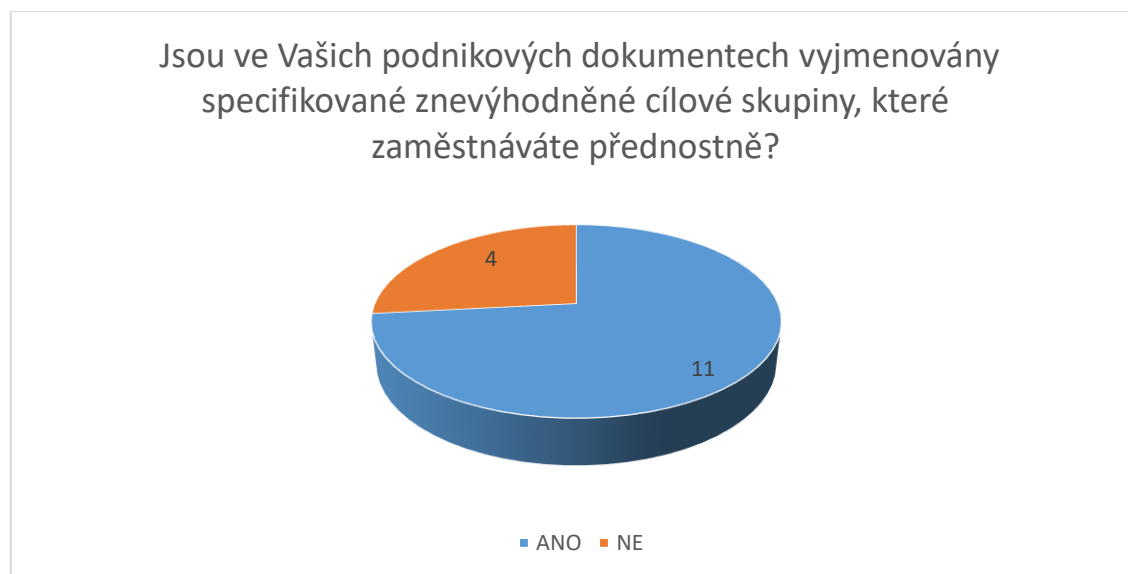
Třetí otázka se týká znevýhodněných skupin a jejich specifikace v podnikových dokumentech. Znevýhodněné skupiny na trhu práce zahrnují především absolventy škol a mladistvé, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let věku, osoby po výkonu trestu, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace a osoby s malými dětmi. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kombinaci různých typů znevýhodnění, jako například mladiství s nízkou úrovní kvalifikace.

Sociální podnik většinou zaměstnává znevýhodněné skupiny, ale není to pravidlem. Mezi sociální podniky totiž patří nejen integrační sociální podniky zaměstnávající znevýhodněné osoby, ale zároveň i podniky, které jsou zaměřené ekologicky, podporují místní rozvoj či se věnují fairtrade obchodu. (Kurková & Francová, 2015)

Volba cílové skupiny je pak jakýmsi základním stavebním kamenem celého konceptu dané společnosti. Jedná se o nejvýraznější prvek, který ovlivňuje chod a možnosti firmy. Při první úvaze o založení sociální firmy je jedním z nejdůležitějších aspektů dokonale poznat svoji cílovou skupinu, její možnosti, potřeby a výkonovou vztahovost vůči danému produktu či službě, jež hodlá podnik nabízet. Za tímto účelem existuje pro začínající podnikatele možnost stáží v zaběhnutých sociálních podnicích.

Na následujícím schématu je vidět, že většina podniků tuto informaci ve svých podnikových dokumentech uvádí a specifikuje tedy konkrétní skupiny osob, které zaměstnávají.

Schéma 5: Znevýhodněné skupiny osob



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Další otázka se týkala generování zisku a jeho využití ve prospěch firmy či veřejně prospěšného cíle. Pro splnění principu sociálního podniku je třeba, aby alespoň 51 % případného zisku podniku bylo reinvestováno do jeho rozvoje či ve prospěch naplňování stanovených veřejně prospěšných cílů. Otázka zisku je v rámci sociálních podniků samozřejmě také velice důležitá. Velké množství podniků je založených na základě dotací, avšak po jejich naplnění musí být podnik soběstačný. Sociální podniky, především ty, které vznikají pomocí dotací, mají podmínku reinvestování zisku zpět do podniku či podporu veřejně prospěšného cíle danou ve svých podnikových dokumentech a dle toho se i řídí.

Dotazníkem a osobní praxí bylo zjištěno, že valná část podniků nedosahuje zisku během prvních 2-3 let. To bylo vysvětleno větší časovou náročností na ustálení a zběhnutí podniku. Většina dotazovaných by uvítala tří letou dotační podporu. Výjimkou je snad jen pracovní rehabilitace, neboť tam bývá forma dotační podpory odlišná. Potřeba delšího dotačního období je opodstatňována nejčastěji zvýšenými nároky na vytvoření a stabilizaci pracovního týmu, jehož práceschopnost je závislá jak na dokonalém osvojení pracovních návyků, tak i na každodenní kontinuální psychosociální podpoře. Toto se pak ve výsledku projevuje právě větší časovou náročností. Co se reinvestování zisku týká, jeho výše se pohybuje až do 100 % u některých podniků.

Schéma 6: Využití zisku

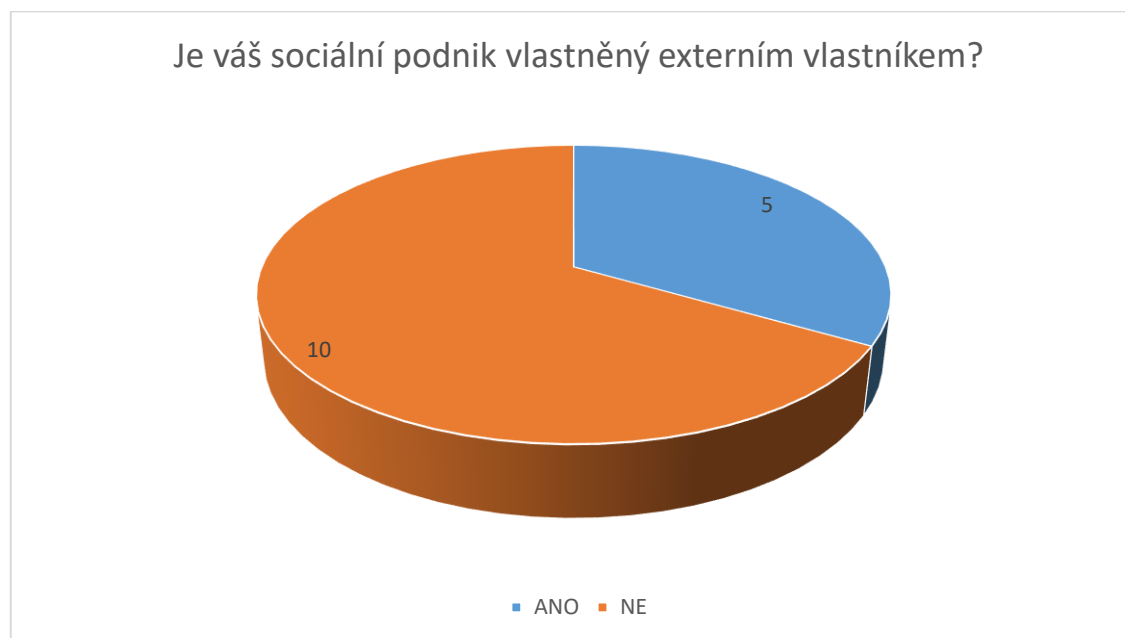


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Zaměstnavatelům v ČR, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců je dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců nebo tuto povinnost splní odvodem do státního rozpočtu. Případně lze využít kombinaci dvou zmíněných možností. Další možností je tzv. „náhradní plnění“. Náhradním plněním je myšlen odběr výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob zdravotně postižených na celkovém počtu zaměstnanců. Další možností v případě, že není splněn povinný podíl, je společnost povinna zaplatit státu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za 1 zaměstnance OZP

Princip nezávislosti znamená autonomii vedení v rámci řízení a rozhodování podniku podniku ve vztahu k externímu vlastníkovi. Tento princip bývá doložen organizačním řádem, vnitřní směrnici anebo jiným interním závazným dokumentem. Přestože model s externím vlastníkem není na poli SP příliš oblíbený. Je-li řádně ošetřen (tzn. správa a chod SP jsou na externím vlastníkovi nezávislé) ukazuje se jako velmi funkční, a to obzvláště v přechodovém období z dotační podpory na vlastní soběstačnost.

Schéma 7: Vlastnictví SP

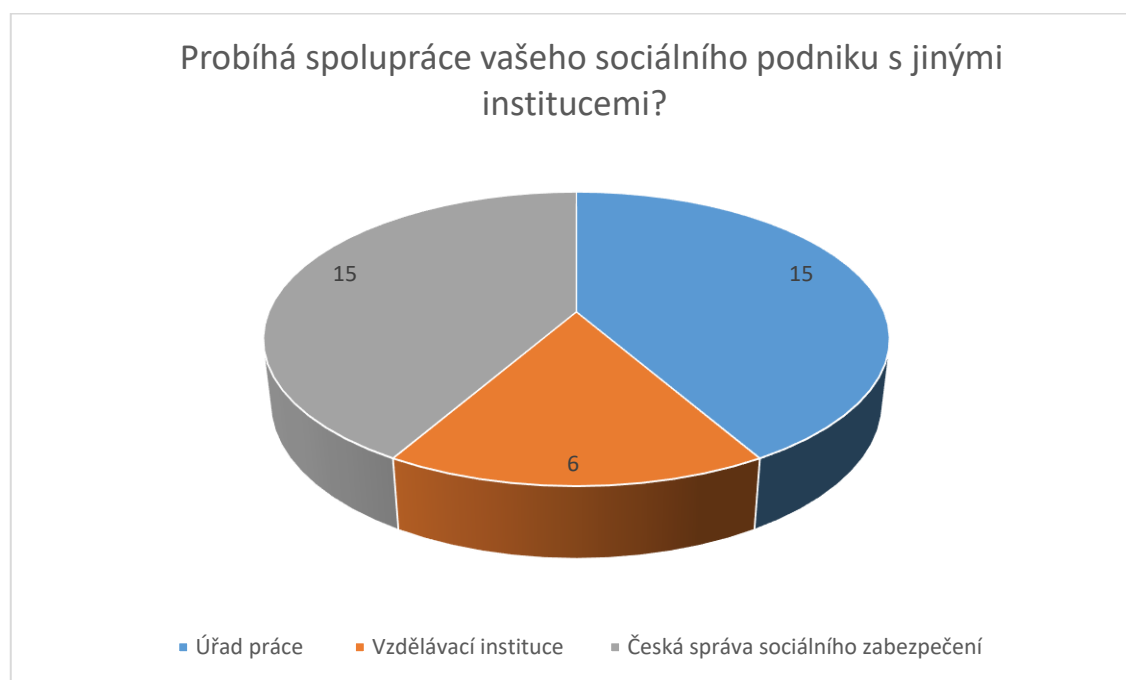


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

V rámci spolupráce mezi institucemi dochází zpravidla ke kontaktu s Úřadem Práce, a to jak na úrovni dotačních příspěvků, tak v rámci podpory zaměstnávání. Dále pak v dotazníkovém šetření převažoval standardní kontakt s Českou správou sociálního zabezpečení. A objevila se i spolupráce se vzdělávacími institucemi. Převážně formou besed na školách, jež jsou většinou součástí indikátorů přímých nákladů v rámci poskytnutých dotačních projektů od MPSV. Všechny dotazované organizace v dotazníku označili, že spolupracují průběžně s Úřadem práce a zároveň Českou správou sociálního zabezpečení.

V rámci zmiňované podpory zaměstnanosti a získávání zaměstnanců OZP funguje také vzájemná spolupráce mezi společnostmi tohoto sektoru, dále také s rehabilitačními centry či specializovanými agenturami zaměřené na OZP.

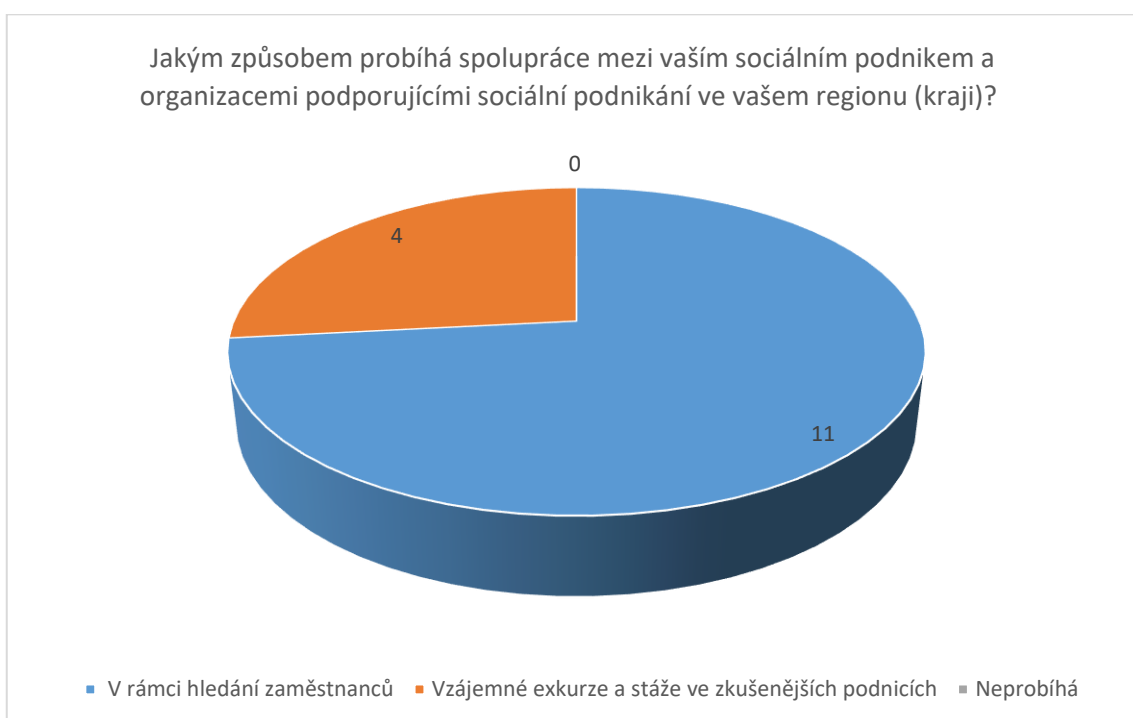
Schéma 8: Spolupráce s institucemi



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Další spolupráce může probíhat i napříč různými organizacemi. Největší podíl má dle dotazníkového šetření spolupráce v rámci hledání nových zaměstnanců. Podniky v tomto ohledu spolupracují i s různými neziskovými organizacemi. V západních Čechách podobně funguje např. Tichý svět, jež zprostředkovává pracovní uplatnění pro neslyšící klienty. Případně Ledovec, který jedním ze svých programů pomáhá s hledáním práce klientům s psychickým znevýhodněním. Druhou nejsilnější formou spolupráce se ukázaly být stáže a exkurze, jež poskytují zaběhlé SP nově začínajícím podnikatelům.

Schéma 9: Organizace podporující sociální podnikání



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Nejvýznamnější příležitostí se ukázala být možnost dotací jak od ÚP tak od MPSV, což citelně usnadňuje možnost začleňování znevýhodněných skupin na trh práce. Důležitým se pro firmy ukázala i možnost čerpat ze zahraničních zkušeností a zdrojů, většinou opět formou mezinárodních stáží, které např. organizuje již zmíněný Ledovec.

Poslední dobou je znatelnou změnou i fakt, že se sociální podnikání dostává do obecného povědomí, což má vliv na větší důvěru odběratelů, přestože v počátcích tohoto způsobu podnikání bylo nutné „vychovat a přesvědčit“ k důvěře plnohodnotné spolupráce. Zmíněné zvýšené povědomí má aktuálně vliv i na přístup běžných zaměstnavatelů, kteří si uvědomují možnosti zaměstnávání různých cílových skupin. Na základě čehož dochází momentálně k situaci, kdy je např. v Západních Čechách nedostatek zaměstnanců z cílových skupin. Ze sociálního pohledu je toto ideálním vývojem podporovaného zaměstnávání. Zároveň se však také jedná o jistou kontradikci k případnému rozvoji stávajících SP.

Schéma 10: Významné příležitosti SP

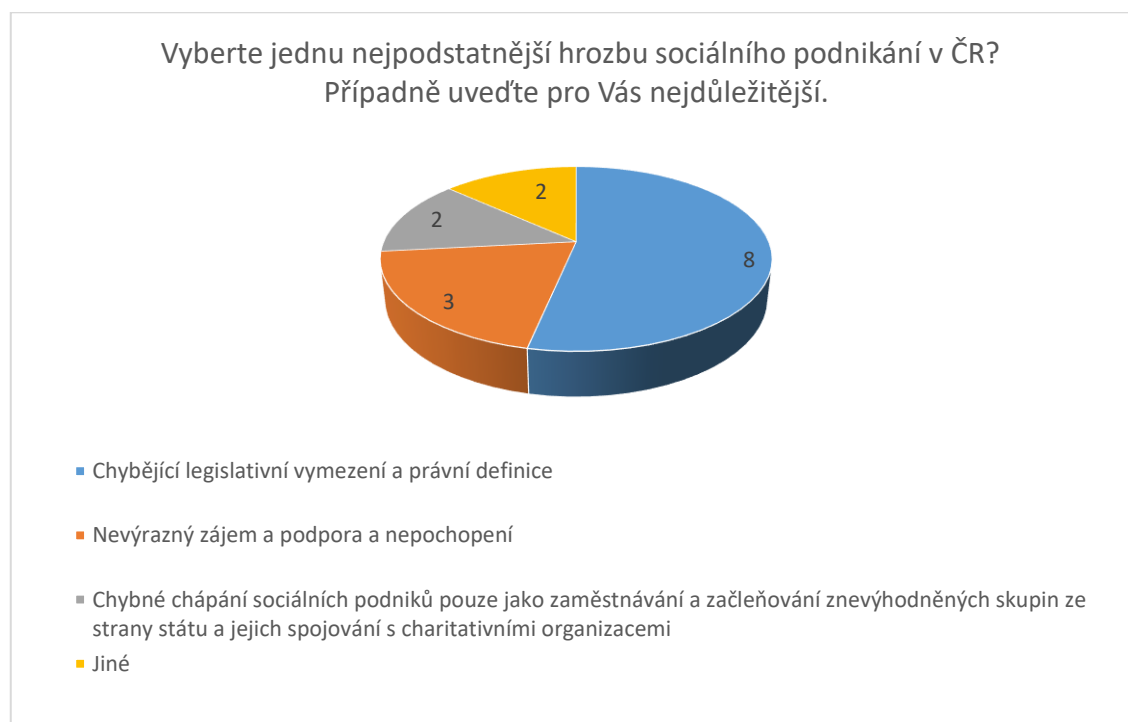


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Jako hrozbu sociálního podnikání vidí nejvíce podniků v chybějícím legislativním vymezení a právní definici. Dále také nezájem a nepochopení principu sociálního podnikání.

Jedním z praktických příkladů hrozby ve sféře sociálního podnikání může být pro podnik, jehož cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním zatížením, časté nepochopení posudkových lékařů. Vzniká zde pak zřetelný rozpor, kdy z jedné strany proudí finanční podpora státu, a ze strany druhé naráží zaměstnanci na neopodstatněná omezení plynoucí z jejich zdravotních posudků. Tento aspekt souvisí jak s nedostatečným vymezením legislativy, tak i s nepochopením a nezájmem o flexibilní přístup k nabízejícím se změnám ve vývoji podporovaného zaměstnávání.

Schéma 11: Významné hrozby SP



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Další otázka se týkala silných stránek podniku. Ty jsou samozřejmě spojeny s přístupem sociálních podniků k zaměstnávání znevýhodněných skupin lidí. U těchto lidí je potřeba odlišného přístupu a hlavně dostatek času na osvojení si pracovní morálky a vytvoření stabilního fungujícího týmu. Sociální podniky fungují podobně, jako ty klasické a stejně tak se snaží o produkci kvalitních výrobků či služeb a tím navázání dlouhodobých vztahů se zákazníky.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejvýznamnější silnou stránkou je bezpochyby aplikace individuálního přístupu k zaměstnancům. Možnost lidí ze znevýhodněných skupin uplatnit se na bezpečně vymezeném pracovním místě, kde počítají s jejich zatížením, markantně navyšuje míru zaměstnatelnosti jedince a následně tedy i míru celkové zaměstnanosti. Na úrovni jednice je pak možno reálně postřehnout jak přesah ekonomický (subjektivní zlepšení životní úrovně) tak i sociální (celkový rozvoj sociálních návyků, pocit satisfakce, užitečnosti a identifikace se společenstvím)

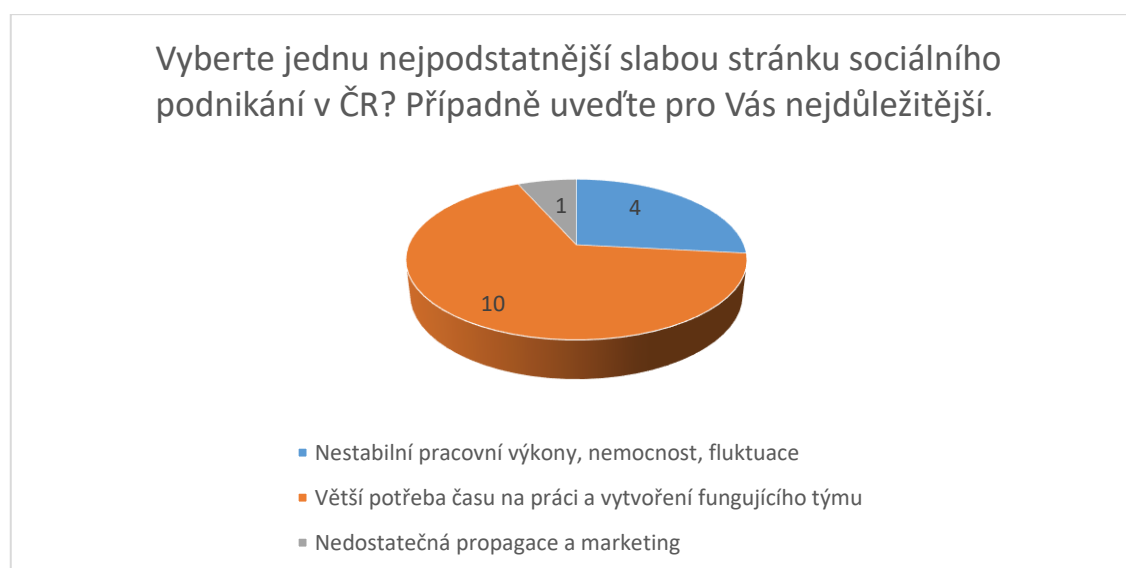
Schéma 12: Silné stránky SP



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Nejpodstatnější slabou stránkou sociálního podnikání uváděla většina dotazovaných skutečnost úvodní časové náročnosti na vytvoření funkčního a stabilního pracovního týmu. Ten je totiž třeba zajistit nejen ve smyslu jednotlivých pracovních postupů, ale také po stránce psychosociální podpory. Ta se jeví jako značnou časovou investicí, jež se prolíná povětšinou prvními dvěma lety podnikání. Cílové skupiny potřebují podporu v získání sociálních a pracovních návyků. Za tímto účelem se využívají různé pomocné techniky jak na úrovni jednotlivců (individuální konzultace a podpora) tak i na úrovni celého týmu (spolupráce v týmu, péče o svůj tým). Další výraznější slabou stránkou je pak větší fluktuace pracovníků, ale i fakt, že obsazení určité pozice vhodným kandidátem může být velmi časově náročné. Nedostatek marketingu a propagace, která je u sociálních podniků běžná však respondenti neshledali, jako příliš podstatnou.

Schéma 13: Slabé stránky SP



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

7.3. Zhodnocení

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že možné příkoří pro sociální podniky může být krátká dotační doba, během které se sociální podnik nestihne stabilizovat a pokud za sebou nemá společnost, která ho například vlastní a je ochotna mu vypomoci, může to být problém. Což znamená doporučení prodloužit dobu plynutí grantů a dotací alespoň na 3 roky. Výjimkou je pracovní rehabilitace, neboť tam bývá forma dotační podpory odlišná. Potřeba delšího dotačního období je podložena zvýšenými nároky na vytvoření a stabilizaci pracovního týmu, jehož práceschopnost je závislá jak na dokonalém osvojení

pracovních návyků, tak i na každodenní kontinuální psychosociální podpoře, což znamená větší časovou náročnost. Co se reinvestování zisku týká, jeho výše se pohybuje až do 100 % u některých podniků.

V posledních letech se sociální podnikání dostává do obecného povědomí, což má vliv na větší důvěru odběratelů, přestože v počátcích sociální ekonomiky to bylo mnohem obtížnější. To ovlivňuje i na přístup běžných zaměstnavatelů, kteří si začínají uvědomovat možnosti zaměstnávání různých cílových skupin a že například zaměstnávání neslyšícího znamená jen minimální pracovní překážky. I toto vede v současnosti k nedostatku zaměstnanců OZP v našem kraji. Tato situace se může být příznivá, nicméně brzdí tím rozvoj existujících i vznikajících SP. Dle Kurkové a Francové: „Ti, kdo zaměstnávají sociálně znevýhodněné osoby, nemají na žádné dorovnávací příspěvky nárok. Důsledkem toho je, že většina sociálních podniků zaměstnává zdravotně znevýhodněné osoby. Pokud by byli jejich znevýhodnění zaměstnanci z jiných cílových skupin, rozdíl v jejich produktivitě jim nikdo z veřejných zdrojů nedorovná“. (Kurková & Francová, 2012)

Volba cílové skupiny je základní východisko založení tohoto druhu podnikání, který ovlivňuje chod a možnosti firmy. Je to jeden z nejdůležitějších aspektů při sestavování podnikatelského plánu. Za tímto účelem jsou pro začínající podnikatele pořádány stáže či exkurze v již fungujících sociálních podnicích.

8. Dohromady s. r. o.

Sociální firma Dohromady, s. r. o. byla založena 29. února 2012 jako společnost s ručením omezeným a sídlí v Třemošné u Plzně. Podnik zaměstnává v současné době 21 zaměstnanců s nějakým omezením a 3 členy realizačního týmu. Dle českého statistického úřadu je klasifikován do oblasti ostatního zpracovatelského průmyslu.

Výroba je provozována ve vlastní hale za podpory realizačního týmu. Společnost si zakládá na stanovených pravidlech a principech, na toleranci a respektu. Vedení společnosti se snaží vycházet vstříc individuálním potřebám jejich zaměstnanců a udržovat ustálený tým, který tzv. „potáhne za jeden provaz“. Snaží se vytvořit bezpečné pracovní a sociální prostředí tak, aby bylo dosaženo rovnováhy a spokojenosti všech zaměstnanců. V Dohromady, s. r. o. minimálně 75 % zaměstnanců tvoří lidé se zdravotním zatížením (jakýkoliv stupeň invalidního důchodu). To znamená, že je potřeba vytvořit prostředí, kde se zaměstnancům s jejich potížemi bude dobře pracovat, a kde budou mít šanci dosáhnout spravedlivé odměny za svou práci. Vizí společnosti je si na sebe vydělat a užít se, rozdíl od komerčních podniků je v tom, že toho dosahují „Dohromady“. (Dohromady, 2017)

Obrázek 9: Dohromady s. r. o.



Zdroj: (Dohromady, 2017)

Společnost se zabývá zpracováním pěnových a bublinkových folií, plachet apod. Jde tedy o ruční výrobu obalů z polyetylénu. Jedná se o lehkou manuální práci ve stoje, většinou ve dvojicích, které dělají nářezy a přířezy, svařují a stáčí finální výrobek. Následně jsou role zabaleny a doručeny jejich hlavnímu dodavateli práce a polovičnímu vlastníku firmy, společnosti Pebal Nýřany. Pro přijetí do zaměstnání u firmy musí uchazeč splnit následující kritéria:

- Invalidní důchod,
- motivace k práci,
- schopnost strávit 4 hodiny ve stoje,
- zručnost a pečlivost,
- doložení potřebných dokumentů,
- absolvování pohovoru.

Po prvním kole pohovoru následuje „Práce na zkoušku“, což je možnost si práci vyzkoušet. Sjednává se v rozsahu 2 – 10 hodin. Za její vykonání uchazeči nenáleží mzda, neboť je to součástí jejich přijímacího procesu.

Projekt Dohromady, s. r. o. byl spolufinancován z dotací z Ministerstva práce a sociálních věcí, Operačního programu pro lidské zdroje, Evropského sociálního fondu v ČR a Evropské unie. Hlavními partnery společnosti jsou firma Pebal, s. r. o. a Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy, dále také Prateta, Možnosti tu jsou, Kačaba a Ledovec (poskytují rady a podporu), Spolek neslyšících Plzeň (tlumočí pro jejich neslyšící spolupracovníky) a také Plzeňská truhlárna v Třemošné, která poskytla stupínky, které ulehčují práci některým zaměstnancům. (Dohromady, 2017)

8.1. Analýza prostředí

Pro kvalitní posouzení analýzy prostředí je třeba prozkoumat makroprostředí, mezoprostředí a mikroprostředí podniku, které firmu ovlivňují. Do makroprostředí patří politické faktory, ekonomické faktory, sociální faktory, technologické faktory, ekologické faktory a legislativní faktory. Tyto faktory ovlivňují obchody uskutečňované firmou. Do mezoprostředí potom patří konkurence, potenciální noví konkurenti, substituty, dodavatelé a zákazníci. Tyto subjekty ovlivňují zisky společnosti na daném trhu.

Při analýze těchto prostředí musí podnikatel, jeho manažeři a ostatní pracovníci rozpoznat pro firmu potenciální příležitosti. Své příležitosti by měla firma znát a vyhodnotit je podle jejich přitažlivosti a pravděpodobnosti úspěchu.

Zároveň firmu ovlivňují i hrozby, které na ni působí. Mohou to být např. vývojové trendy v prostředí a představují možnosti ohrožení firmy, která vedou k narušení chodu podniku. Jako u příležitostí, existují dvě hlediska, které by podnikatel měl sledovat a to závažnost hrozeb a pravděpodobnost výskytu hrozeb.

Všechny informace pro vytvoření analýz podniku a jeho okolí byly poskytnuty paní Karolinou Detkovou ze společnosti Dohromady, s. r. o. Komunikace s paní Detkovou probíhala prostřednictvím konzultací během měsíce února až dubna 2018 a prostřednictvím elektronické komunikace.

8.2. SWOT analýza

SWOT analýza je výzkumná metoda, pomocí níž lze identifikovat silné a slabé stránky podniku a také jeho příležitosti na trhu a hrozby, které pocházejí z vnějšího prostředí. Zkratka SWOT vychází z počátečních písmen strengths - silné stránky, weaknesses - slabé stránky, opportunities - příležitosti a threats - hrozby. Díky SWOT analýze lze nalézt problematické oblasti či nové možnosti pro rozvoj firmy. Na základě analýzy všech faktorů a prostředí, které mají na podnik vliv lze pochopit podnikové procesy. (Kurková & Francová, 2012)

Existují čtyři základní strategie vycházející z analýzy SWOT:

- Přístup S – T: využívat silných stránek pro eliminaci hrozeb,
 - přístup W – O: snažit se eliminovat slabé stránky za pomoci příležitostí z okolí,
 - přístup S – O: využívat silných stránek a velkých příležitostí plynoucích z okolí,
 - přístup W – T: snažit se vyřešit znepokojivý stav i za cenu likvidace organizace.
- (Synek & kol., 2003)

Tabulka 11: Matice SWOT

	Slabé stránky - W	Silné stránky - S
Příležitosti - O	<p>strategie W – O: eliminace slabých stránek za pomoci příležitostí z okolí</p>	<p>strategie S – O: využití silných stránek a velkých příležitostí plynoucích z okolí</p>
Hrozby - T	<p>strategie W – T: snaha vyřešit znepokojivý stav i za cenu likvidace organizace</p>	<p>strategie S – T: využití silných stránek pro eliminaci hrozeb</p>

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

V následující tabulce je vypracována SWOT analýza společnosti, která identifikuje problémové oblasti a možnosti dalšího rozvoje.

Tabulka 12: SWOT analýza

	Silné stránky	Slabé stránky
Vnitřní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • zkušenosti v oblasti sociálního podnikání • minimální požadavky na vzdělání zaměstnanců pro práci • dodržování termínů objednávek • kvalita služeb • jediný sociální podnik v Plzni, který poskytuje balící služby • předchozí zkušenost realizačního týmu se sociálními podniky • flexibilní a individuální přístup k zaměstnancům s ohledem na jejich omezení • specifická podpora dle druhu znevýhodnění • kontinuální činnost a jistota zaměstnání • zaměstnávání zdravotně postižených a jinak znevýhodněných osob na trhu práce (společenská zodpovědnost organizace) • nejedná se pouze o sezónní práci (celoroční práce) 	<ul style="list-style-type: none"> • nestabilní pracovní výkony, nemocnost • fluktuace • nedostatečná propagace • větší potřeba času na práci • výkyvy v dosahování zisku • nedostatečná reklama a marketing podniku • nebezpečí zranění při manuální práci (svářečky, řezná zařízení) • nutnost dojíždění na místo výkonu mimo Plzeň
	Příležitosti	Hrozby
Vnější prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • účast na setkáních týkajících se sociálního podnikání • finanční podpora (dotace) • navázání spolupráce s novými zákazníky • zvyšující se zájem veřejnosti o oblast sociálního podnikání. • existující možnosti rozšíření podnikatelské činnosti 	<ul style="list-style-type: none"> • chybějící legislativa a nejednotnost pojmů CSR • negativní předsudky zákazníků • vstup nové konkurence na trh • změna legislativy v oblasti zaměstnávání OZP či v oblasti sociálního podnikání (příprava zákona o sociálním podnikání) • konkurence v oboru (nedostatek pracovních zakázek) • nedostatečná reakce na měnící se požadavky na trhu

Zdroj: (Vlastní zpracování 2018)

Silnými stránkami Dohromady, s. r. o. jsou zkušenosti realizačního týmu z oblasti sociálního podnikání a flexibilní a individuální přístup k zaměstnancům s ohledem na

jejich omezení, na který je kladen velký důraz a vedení podniku si je vědomo důležitosti tohoto aspektu. Příležitostí pro společnost by mohla být i účast na akcích podporujících sociální podnikání, kde si tyto podniky navzájem předávají zkušenosti a cenné rady.

Mezi nejslabší stránky patří dozajista proměnlivé pracovní výkony zaměstnanců, vzhledem k tomu, že společnost zaměstnává osoby i s mentálním postižením, jako např. schizofreniky, jejich výkony záleží na jejich psychickém rozpoložení.

Vhodným přístupem pro Dohromady, s. r. o. by na základě SWOT analýzy mohl být přístup využití silných stránek a velkých příležitostí plynoucích z okolí.

8.2.1. Externí analýza

8.2.1.1. Makroprostředí

Makroprostředí je okolí podniku, které ho ovlivňuje a kterému se musí přizpůsobovat, zároveň podnik není schopný ho svou činností nějak ovlivnit. Těmito faktory vnějšího prostředí a jejich působením se zabývá PEST analýza. Výstupem této analýzy je naleznout ty faktory, které mohou představovat konkrétní příležitost či naopak hrozbu. Relevance faktorů se může lišit dle odvětví podniku. Analýza PEST je součástí metod používaných v oblasti analýzy dopadů. Někdy může být použita jako zdroj analýzy vnějšího prostředí do SWOT analýzy. PEST je akronym a jednotlivá písmena znamenají různé skupiny vnějších faktorů:

- **P = Politické** – existující a potenciální politické vlivy,
- **E = Ekonomické** – působení lokální, národní či světové ekonomiky, např. úrokové sazby, fáze hospodářského cyklu, inflace,
- **S = Sociální** – sociální i kulturní vlivy (lokální, národní, světové),
- **T = Technologické** – vliv rozvoje stávajících a nových technologií.
- (MANAGEMENT MANIA, 2015)

8.2.1.1.1. Politické a legislativní faktory

Ze studie provedené panem Ing. Vyskočilem ve spolupráci s centrem pro výzkum neziskového sektoru, jehož součástí bylo i dotazníkové šetření mezi sociálními podnikateli, tato studie obsahovala dotaz na nejdůležitější legislativu, kterou se sociální podniky musí řídit a zároveň i na problémovou legislativu, která činí sociálním podnikům největší problémy. Mezi tyto zákony byly studií zařazeny např. Zákon č. 89/2012 Sb.,

občanský zákoník, Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti apod. (Vyskočil M. , 2014)

Sociální podniky vznikají na základě zákonů, dle své právní formy, občanského zákoníku a zákonu o obchodních korporacích. Velké množství sociálních podniků bylo založeno formou s. r. o. nebo o. p. s., minimum potom formou družstva. Nový zákon o obchodních korporacích přinesl novou právní formu sociálního družstva, která prozatím není příliš běžná. Kromě nepřímé opory sociálních podniků v české legislativě, jako je zákon o zaměstnanosti, o korporacích či občanském zákoníku jsou sociální podniky v ČR pouze minimálně upravené a podporované. Dle této studie vidí sociální podnikatelé mezery v nedostatečném daňovém zvýhodnění v rámci ziskových právních forem oproti neziskovým právním formám. V české republice může být i společnost s ručením omezeným založena za jiným než ziskovým účelem, nevztahuje se na ni však daňové zvýhodnění platné v neziskovém sektoru. (Vyskočil M. , 2014)

Společnost Dohromady, s. r. o. klade velký důraz na dodržování zákonů, norem a legislativy, kterým podléhá. Dojde-li k legislativním změnám, je nutné jim co nejdříve přizpůsobit veškeré podnikové procesy. Sociální podnikání se v České republice zatím stále není legislativně ošetřeno. V roce 2017 vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání, jehož cílem je stanovení podmínek a výhod sociálních podniků. Tento věcný záměr je reakcí na potřebu tvorby jednotného právního rámce pro sociální podniky, protože v současnosti se mnohé definice rozcházejí a nejsou jednotné. Reaguje také na požadavek právní regulace, který vychází jak ze strany podniků, tak i ze strany finančních institucí a úřadů. (Vláda České republiky, 2017) Důležitým zákonem pro podnik je v současnosti zákon o zaměstnanosti, kde jsou vymezeny podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stát podporuje zaměstnávání zdravotně postižených osob prostřednictvím příspěvků pro zaměstnavatele od Úřadu práce. Tento příspěvek z Úřadu práce pokrývá výdaje na 21 zaměstnanců společnosti se zdravotním postižením, to znamená, že zrušení či jeho snížení by bylo pro společnost likvidační-

Dohromady, s. r. o. byla založena jako právnická osoba, tedy společnost s ručením omezeným. V současnosti má podnik dva společníky, kteří ručí za jeho závazky společně a nerozdílně do výše nesplacených vkladů a každý jednatel zastupuje společnost samostatně. Vytvořený zisk u společnosti s ručením omezeným je zatížen sazbou z příjmů právnických osob, která činí 19 %, která je již od založení podniku stále stejná. Dále

podnik postihuje daň z příjmů fyzických osob, která činí 15 % ze základu daně, ta se týká vyplácení podílů společníkům. Tato daň se ale společnosti zatím netýká, vzhledem k tomu, že společnost byla poprvé zisková v roce 2016 a tento zisk byl použit na úhradu ztráty z minulých let, společníci tedy žádné finanční ohodnocení ze společnosti nedostávají. Základní kapitál společnosti tvoří 200 000,- Kč po celou dobu jejího fungování i přesto, že zákon o obchodních korporacích zrušil podmínku základního kapitálu ve výši 200 000,- Kč a zavedl místo něj symbolický vklad ve výši 1,- Kč. (Veřejný rejstřík a sbírka listin, 2016)

8.2.1.1.2. Ekonomické faktory

Zaměstnavatelům v ČR, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců je dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců nebo tuto povinnost splní odvodem do státního rozpočtu. Případně lze využít kombinaci dvou zmíněných možností. Další možností je tzv. „náhradní plnění“. Náhradním plněním je myšlen odběr výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob zdravotně postižených na celkovém počtu zaměstnanců. Pokud společnost zvolí možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, může se obrátit na neziskové organizace, ty totiž zprostředkovávají právě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále se může firma obrátit na Úřad práce se žádostí o zprostředkování zaměstnance evidovaného na Úřadu práce. Mezi povinnosti zaměstnavatelů zdravotně postižených osob patří přizpůsobení pracovního místa a pracovních podmínek pro OZP, povinnost při zajištění pracovní rehabilitace spolupracovat s Úřadem práce, vedení záznamů o zaměstnávání OZP, vedení přehledu pracovních míst pro OZP. (Ligavozick.skynet, 2014)

Tabulka 13: Příklad plnění

Počet zaměstnanců	500
Povinný podíl zaměstnávání OZP (dříve ZPS)	4 %
Povinný podíl zaměstnávání OZP (ZPS) v přepočtu na celkový počet	20
Průměrná měsíční mzda 2017 (I.-III. Q) v Kč	28 761 Kč
V případě, že nesplníte povinný podíl, je společnost povinna zaplatit státu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za 1 zaměstnance OZP	$2,5 \times 28\,761 = 71\,902$ Kč
V případě, že nesplníte povinný podíl, je společnost povinna zaplatit státu (v přepočtu na celkový podíl OZP)	$20 \times 71\,902 = 1\,438\,050$ Kč
V případě náhradního plnění je roční odběr služeb či zakázek 7 násobkem průměrné měsíční mzdy za 1 zaměstnance OZP	$7 \times 28\,761 = 201\,327$ Kč
V případě náhradního plnění činí roční odběr služeb či zakázek (v přepočtu na celkový podíl OZP)	$20 \times 201\,327 = 4\,026\,540$ Kč

Zdroj: (Náhradní plnění 2018, 2018)

Výpočet je určen pro výši náhradního plnění za rok 2017. Pro rok 2018 je třeba vyčkat, až Český statistický úřad vyhlásí průměrnou mzdu za rok 2018.

Společnost Dohromady, s. r. o. k zajištění zaměstnanců využívá jak Úřad práce, tak i partnerské společnosti a společnosti, které poskytují rehabilitace zdravotně postižených osob.

K 31. 12. 2016 bylo v kraji evidováno celkem 10 210 volných pracovních míst. Z tohoto celkového počtu nahlášených volných míst bylo 667 vhodných pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní potom místo připadalo 4,2 OZP. Celkem v evidenci bylo 2 825 osob se zdravotním postižením, což znamená 19,3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Počet uchazečů se zdravotním postižením o zaměstnání k 31. 12. 2016 činil 2 825 osob, mezitím tak došlo k poklesu o 220 osob. Pokud porovnáme podíl těchto uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných, došlo k nárůstu o 2,9 %, tedy

na hodnotu 19,3 %. Bohužel zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je stále malý. Tito uchazeči však chtějí svoji situaci řešit a nejsou pasivní ke změnám a do pracovního procesu se snaží zapojit i přes svůj zdravotní handicap. Většina těchto uchazečů o zaměstnání není schopna vykonávat práci na plný pracovní úvazek, zkrácené pracovní úvazky se vyskytují bohužel stále jen zřídka, poměrně velká část zaměstnavatelů často pracuje ve dvou až třisměnném provozu.

Co se podpory vytváření pracovních míst pro občany se ZP týká, v roce 2016 bylo zřízeno 41 chráněných pracovních míst a zaměstnáno tak bylo 33 osob se zdravotním postižením. Vyplaceno bylo 1 739 059,- Kč. Podmínkou chráněného pracovního místa je, že musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu tří let. V roce 2016 bylo vymezeno 385 chráněných pracovních míst pro 893 OZP. Celkem bylo tedy v Plzeňském kraji vymezeno 1 836 chráněných pracovních míst. Z toho byla 4 chráněná pracovní místa vymezena pro osoby samostatně výdělečně činné. (Úřad práce České republiky, 2016)

Na vymezení chráněného pracovního místa nenáleží žadateli příspěvek. Chráněná pracovní místa se vymezují ve vazbě na:

- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (§76 ZoZ),
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (§78 ZoZ).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) je další motivací pro zaměstnavatele, tento příspěvek se vyplácí zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (CHPM) více než 50 % osob se zdravotním postižením, a to formou částečné úhrady mzdy. Od 1. 7. 2012 si může zaměstnavatel uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o další náklady. (Úřad práce České republiky, 2016)

V souvislosti se zvýšením příspěvku o další náklady došlo k nárůstu administrativy, neboť je třeba dokládat příslušné podklady, např. mzdové listy asistentů a provozních zaměstnanců, doklady o čerpání pohonných hmot, atd. Zároveň se tato agenda vyřizuje ve správním řízení a vyřízení žádostí v zákonné lhůtě Úřadu práce poměrně znesnadňují vyžádání o potvrzení bezdlužnosti u příslušných úřadů. (Úřad práce České republiky, 2016)

Obrázek 10: Příspěvky na zaměstnávání OZP

	IV. Q 2015		I. Q 2016		II. Q 2016		III. Q 2016	
	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)	počet žádostí	výše příspěvku (Kč)
Domažlice	5	722 756,-	5	749 992,-	6	801 781,-	5	808 500,-
Klatovy	15	4 733 246,-	19	5 250 598,-	20	5 463 947,-	21	5 516 004,-
Plzeň - jih	7	765 598,-	7	817 558,-	8	861 301,-	7	210 681,-
Plzeň - město	63	32 797 842,-	65	35 793 605,-	66	36 987 218,-	69	36 054 308,-
Plzeň - sever	17	3 552 684,-	16	3 894 100,-	16	4 144 251,-	16	4 261 160,-
Rokycany	12	2 969 119,-	13	3 350 225,-	14	3 617 211,-	13	3 729 833,-
Tachov	2	690 705,-	2	707 110,-	2	707 831,-	2	706 195,-
Plzeňský kraj	121	40 775 948,-	127	50 563 188,-	132	52 583 540,-	133	51 286 681,-

Zdroj: (Úřad práce České republiky, 2016)

8.2.1.1.3. Sociální faktory

V současné době je v Plzeňském kraji přibližně 579 129 obyvatel (údaj se mírně liší dle různých zdrojů). (Plzeňský kraj, 2017) Jak již bylo zmíněno, počet uchazečů se zdravotním postižením o zaměstnání k 31. 12. 2016 činil 2 825 osob. Bohužel zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je stále malý. Tito uchazeči však chtějí svoji situaci řešit a do pracovního procesu se snaží zapojit i přes svůj zdravotní handicap. Většina těchto uchazečů o zaměstnání není schopna vykonávat práci na plný pracovní úvazek. (Úřad práce České republiky, 2016)

Sociální podniky se snaží tyto handicapované uchazeče zaměstnat, čímž zajišťují přínos společnosti. Všichni zmínění uchazeči mohou být potencionální kandidáti na pracovní pozici pro Dohromady, s. r. o. Společnost vykonává činnost, kterou mohou provádět osoby bez kvalifikace nebo osoby s nízkým vzděláním, tedy převážná část znevýhodněných osob a také právě osoby zdravotně postižené.

8.2.1.1.4. Technologické faktory

Propagace sociálních firem často probíhá převážně pomocí internetové sítě. Svou činnost Dohromady, s. r. o. představuje na svých webových stránkách, které jsou zřízeny jak pro poskytnutí informací zákazníkům, tak zájemcům o zaměstnání. Společnost má také firemní Facebookový profil, na kterém bohužel v současnosti není moc aktivní. Díky internetu probíhá veškerá firemní komunikace jak směrem ven, tak i uvnitř např. formou e-mailů. Internet tedy pro společnost znamená jedinou marketingovou aktivitu, kterou vytváří.

Ke své činnosti Dohromady, s. r. o. potřebuje různé nástroje a k manipulaci s nimi je třeba zaměstnance důkladně seznámit a proškolit v dodržování bezpečnostních pravidel. Zabývají se zpracováním pěnových a bublinkových folií, plachet apod. Jde tedy o ruční výrobu obalů z polyetylénu. Jedná se o jednoduchou manuální práci ve stoje, převážně ve dvojici, ve kterých jsou prováděny nářezy a přířezy, svařování a stáčení. Při výrobě je využíváno např. zařízení na rolování plachet, dále svářečky (páková, bazénová, ruční), řezací stoly, řezací lišty a jiné pomůcky, balící pomůcky a samozřejmě je počítačové vybavení a software pro fungování a komunikaci podniku. Posléze je všechno zabaleno a doručeno hlavnímu zákazníkovi a partnerovi, společnosti Pebal Nýřany.

8.2.1.2. Mezoprostředí

Analýza mezoprostředí, jinak také analýza 5F (Porter's Five Forces) zpracovaná Michaelem E. Porterem je způsob analýzy odvětví a jeho rizik. Tento model pracuje s pěti prvky a jeho podstatou je prognózování vývoje konkurenční situace v daném odvětví na základě odhadu možného chování subjektů působících na daném trhu a s tím spojená rizika hrozící podniku:

- Stávající konkurenti – jejich schopnost ovlivnit cenu a nabízené množství výrobku,
- potenciální konkurenti – možnost, že vstoupí na trh a ovlivní cenu a nabízené množství výrobku,
- dodavatelé – jejich schopnost ovlivnit cenu a nabízené množství vstupů,
- kupující – jejich schopnost ovlivnit cenu a poptávané množství výrobku,
- substituty – cena a nabízené množství výrobků schopných nahradit daný výrobek.

(Management Mania, 2016)

8.2.1.2.1. Konkurence

Konkurenčních společností na trhu není mnoho, z důvodu níže popsané kapitálové náročnosti a nutného know-how. Mezi největší konkurenty v oboru se na trhu řadí např. AB pack spol., s. r. o., PACKAGING – B s. r. o., AVÍZO s. r. o. Ze strany sociálních podniků je potom konkurentem např. PLUSPAP a. s. nebo EUROPLAST s. r. o. Tyto společnosti působí na trhu už delší dobu stejně jako Pebal.s. r. o. a za tu dobu si na trhu vybudovaly jméno a dobré vztahy se zákazníky.

Společnost PLUSPAP a. s. se hlásí k principu sociálního podniku. Vedení společnosti je přesvědčeno, že sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity, které velmi prospívající

společnosti a životnímu prostředí. Zisk vytvářený společností je z části využit na další rozvoj sociálního podniku. Majitelé, vedení i zaměstnanci společnosti jsou si vědomi toho, že pro společnost PLUSPAP a. s. je stejně důležité dosahování zisku jako spokojenost zaměstnanců, ochrana životního prostředí i zvyšování veřejného prospěchu. (PLUSAP, 2011)

Společnost EUROPLAST, s. r. o. v rámci sociálních programů aktivně vytváří pracovní místa pro spolupracovníky se zdravotním postižením. Společnost se cítí vázána aktivně se podílet na redukci dopadu průmyslového rozvoje na životní prostředí. Veškeré materiály a výrobky, které dodává, jsou zdravotně nezávadné a ohleduplné k životnímu prostředí, využití a zpětný odběr odpadu z obalů zajišťuje na základě smlouvy o sdruženém plnění se společností EKO-KOM, a. s. V roce 2009 také rozšířila společnost předmět podnikání o nakládání s odpady a zřízením zařízení pro sběr a výkup odpadů z obalů. (Europlast, 2010)

Mezi konkurenčními sociálními podniky v tomto oboru nepanuje příliš velká rivalita. Avšak stejně jako v jakémkoliv jiném podniku je nutné vyvíjet určité aktivity s ohledem na konkurenci. V rámci sociálních podniků většinou neprobíhá konkurenční boj formou propagace, ale své přednosti zdůrazňují snahou vždy odvést kvalitní práci, aby byl zákazník spokojen, čímž se dostávají do povědomí společnosti.

8.2.1.2.2. Potenciální noví konkurenti

Vzhledem k velkým bariérám vstupu do odvětví, je tato hrozba spíše minimální. Mezi konkrétní bariéry patří především legislativní náročnost. Je velmi těžké se jako sociální podnik prosadit bez předchozích zkušeností či kvalitního know-how vedoucích pracovníků a společníků. Společnost Dohromady funguje také určitě díky dlouholetým zkušenostem a odborným znalostem realizačního týmu. Další bariérou podnikání ve výrobě obalových materiálů je nákladnost vstupního vybavení, to Dohromady, s. r. o. pořizovala převážně z dotací, které obdržela v počátcích svého působení. Většina vybavení bylo pořízeno ne nové, ale již použité a jedná se např. o zařízení na rolování plachet, dále svářečky (páková, bazénová, ruční), řezací stoly, řezací lišty a jiné pomůcky, balící pomůcky a samozřejmě je počítačové vybavení a software pro fungování a komunikaci podniku.

Potencionálním konkurentem může být jakákoliv společnost, která začne podnikat ve stejném oboru. Pro vstup na trh existují bariéry v podobě pořízení určitého vybavení,

počáteční investice pro zahájení činnosti v tomto odvětví však je poměrně vysoká. Výraznou hrozbou by mohl být především vstup společnosti či živnostníka, který bude služby provozovat s nižšími náklady a tím pádem i za nižší prodejní ceny. Další hrozba přichází také se společnostmi, která bude mít lépe propracovanou nabídku a zejména propagaci své firmy. Vznik dalšího sociálního podniku se stejným zaměřením, jehož cílem bude společenská prospěšnost veřejnosti, by znamenal hrozbu jak v oblasti zakázek, tak i získávání zaměstnanců. Je velice důležité udržovat hladinu kvality výrobků, dodržování termínů zakázek a udržení dlouhodobých partnerských vztahů.

8.2.1.2.3. Substituty

Substitutem k bublinkovým foliím může být jakýkoliv výplňový materiál, avšak ten se nehodí pro všechny využití bublinkových fólií. Tento výrobek jako takový má své nezpochybnitelné využití. Jako výplňový materiál bývají používány např. granule z polystyrenové pěny, které nabízejí konkurenční podniky. Tyto granule si zachovávají svůj tvar i přes vibrace či nárazy a jsou vhodné pro balení křehkých předmětů a elektroniky stejně jako bublinková fólie. Tyto granule jsou velice spolehlivá forma fixace hodně využívaná při přepravě předmětů. Dále jsou na trhu nabízeny například polštářky Cell-O, které jsou vyrobeny z polyetyleny naplněného vzduchem, fungují tedy na stejném principu jako bublinková fólie. Oba tyto výplňové materiály jsou velice lehké, odolné proti vlhkosti a manipulace s nimi je jednoduchá a bezprašná. Jsou také vhodné pro balení malých i velkých předmětů. Na trhu existuje další velké množství výrobků substituujících výplně a obaly jako jsou dřevitá vlna či kartonová stříž.

8.2.1.2.4. Dodavatelé

Většina dodavatelských vztahů probíhá prostřednictvím obchodních zástupců firmy Pebal, s. r. o., kteří dojednávají zakázku a zároveň mají na starosti zajištění materiálu, který je následně skladován ve společnosti Dohromady, s. r. o. v Třemošné.

Společnost si vybírá spolehlivé obchodní partnery, kteří umožní její následný rozvoj. Mezi nejdůležitější dodavatele společnosti patří Slovpack Bratislava, s. r. o., Slovakor Industry, SPUR a. s., AB pack spol., s. r. o., a další zahraniční dodavatele na folie a plachty.

Dodavatele zajišťuje společnost Pebal, s. r. o. Předtím než si společnost zvolí svého dodavatele, dochází k důkladnému prozkoumání nabízené kvality a kapacit dodavatele, protože se jedná o poměrně velké množství materiálu. Společnost Dohromady, s. r. o.

přijímá přibližně tři kamiony materiálu za týden, což některé menší podniky nejsou schopny pokrýt. Dále je uvažována rychlost dodání a v poslední řadě ceny dodavatele. Nevýhodou malých dodavatelů v tomto odvětví je, že bývají dražší a jejich produkty méně kvalitní. To je z důvodu přidávání kluzných činidel do všech svých výrobků, což zvyšuje cenu materiálu a zároveň znesnadňuje práci s ním, protože vrstvy materiálu mají nízkou přilnavost.

Mezi dodavatele je opět možné zařadit společnost Pebal, s. r. o., která je pro Dohromady, s. r. o. největším dodavatelem práce. Veškeré zakázky jsou zadávány ze strany Pebalu a ten následně společnosti Dohromady, která pro něj dělá veškerou manuální práci, fakturuje práci. Společnost Pebal prostřednictvím svých obchodních zástupců tedy zajistí zakázku a materiál a Dohromady, s. r. o. zakázku zrealizuje.

Při výběru dodavatelů jsou zvažovány již zmíněné kvalitativní vlastnosti materiálů, tedy jestli jsou materiály antistatické, kluzné, třívrstvé nebo dvouvrstvé vlastnosti bublin, dále se posuzují různé tvrdosti materiálu, jeho tloušťky a rozměry.

8.2.1.2.5. Zákazníci

Hlavním zákazníkem a zároveň majitelem společnosti je firma Pebal, s. r. o. Nýřany, která je jedním z předních výrobců a dodavatelů obalového materiálu v České republice. Mezi hlavní produkty této společnosti patří polyetylenové fólie a výrobky z nich nebo osmibarevný flexotisk. Společnost pravidelně investuje do nových technologií, klade důraz na osobní přístup k zákazníkům a také na kvalitu výrobků. Výrobky jsou vyráběny na nejmodernějších strojích a díky neustálé inovaci výrobních prostředků se snaží Pebal, s. r. o. být vždy o krok napřed před konkurencí. (Pebal, 2012)

Společnost získala v roce 2002 certifikát jakosti ISO 9001:2000 a v roce 2010 prestižní certifikaci BRC/IOP pro potravinářské obaly. Na spolehlivém vyřízení každé objednávky, od jejího přijetí, přes výrobu až po následnou expedici, se denně podílí téměř sto zaměstnanců. (Pebal, 2012)

Jelikož konkurence v odvětví je poměrně velká a výběr možných dodavatelů pro zákazníky je pestrý, je pro společnost odebrání výrobků svým hlavním partnerem otázkou existence. Pebal odebírá 90 % produkce Dohromady, s. r. o. Dalšími zákazníky společnosti jsou drobní zemědělci, kteří odebírají silážní plachty využívané k zakrývání píce a konzervování siláže a senáže, díky kterým je krmivo kvalitní po celou sezónu. Mezi

zákazníky také patří menší stavební firmy, které nakupují od Dohromady, s. r. o. různé druhy stavebních plachet.

8.2.1.3. Hodnocení výsledků – matice EFE

EFE matice (EFE Matrix) je analytická metoda navazující na SWOT analýzu. Hodnotí se externí pozice organizace nebo jejího strategického záměru. (Management Mania, 2015)

Tabulka 14: Matice EFE

Příležitosti	Váha	Stupeň vlivu	Vážený poměr
účast na setkáních týkajících se sociálního podnikání	0,05	3	0,15
finanční podpora (dotace)	0,20	4	0,80
navázání spolupráce s novými zákazníky	0,10	3	0,30
zvyšující se zájem veřejnosti o oblast sociálního podnikání.	0,10	4	0,40
existující možnosti rozšíření podnikatelské činnosti	0,05	3	0,30
Hrozby	Váha	Stupeň vlivu	Vážený poměr
chybějící legislativa a nejednotnost pojmů CSR	0,15	1	0,15
negativní předsudky zákazníků	0,10	2	0,20
vstup nové konkurence na trh	0,05	2	0,10
změna legislativy v oblasti zaměstnávání OZP či v oblasti sociálního podnikání (příprava zákona o sociálním podnikání)	0,15	1	0,15
konkurence v oboru	0,05	2	0,10
SUMA	1	-	2,2

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

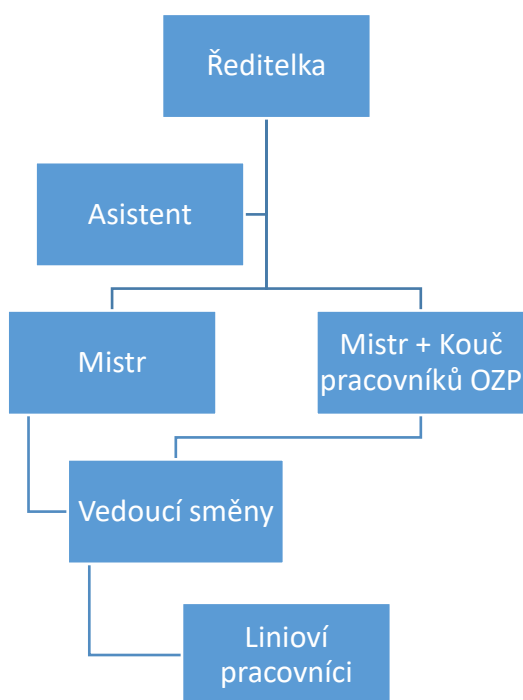
Vážený aritmetický průměr příležitostí a hrozeb v matici EFE vyšel 2,65 a to vyznačuje, že je společnost středně citlivá na externí prostředí.

8.2.2. Interní analýza

8.2.2.1. Management

Organizační struktura

Obrázek 11: Organizační struktura Dohromady, s. r. o.



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Společnost Dohromady, s. r. o. je vedena v čele ředitelkou podniku, která má na starosti zajištění veškerého zázemí pro chod firmy. Stará se také o vystavování faktur, řeší veškeré záležitosti týkající se finanční oblasti podniku, je v přímém kontaktu s vlastníkem společnosti Pebal, s. r. o. skrz kterého získává společnost zakázky, které realizuje. Dále má ředitelka společnosti na starosti zajišťování veškerých provozních věcí a revize zařízení používaných při výrobě. Také má na starosti dohled nad chodem podniku a nad svými dvěma mistry, kteří jsou spolu s ředitelkou členy realizačního týmu.

Ředitelka společnosti má pod sebou také asistentku, která je OZP a zajišťuje veškerou administrativu spojenou se mzdami, podklady pro instituce, přípravou smluv pro nové i stávající zaměstnance apod.

Dále pod ředitelku společnosti spadají další dva zaměstnanci. Jeden mistr a jedna mistrová, která zároveň v podniku funguje jako kouč pracovníků OZP a funguje jako psychosociální podpora na teamové úrovni i na úrovni jednotlivce. Kouč se stará o psychickou pohodu všech zaměstnanců a má také na starosti náborů a zaučování nových pracovníků.

Dále je součástí týmu Dohromady, s. r. o. skladník a také uklízečka a samozřejmě linioví pracovníci, kteří jsou všichni osobami se zdravotním postižením.

Motivace zaměstnanců

Jednou z nejdůležitějších věcí jsou pro společnost její zaměstnanci. Společnost věří, že spokojení zaměstnanci odvádějí práci na 100 %, a proto se snaží jim zajistit bezpečné a klidné prostředí pro jejich práci. Pro své zaměstnance se společnost snaží čas od času uspořádat teambuildingovou aktivitu, protože v sociální firmě je důležité, aby se v ní zaměstnanci cítili dobře a jistě. Vedení se snaží přistupovat ke každému individuálně, to z důvodu, že každý zaměstnanec má jiný handicap, na který je třeba brát ohled.

8.2.2.2. Marketing

V oblasti marketingu má bohužel společnost velké mezery. Společnost není nijak propagována a firemní Facebookový účet je už delší dobu nedotčen. Dohromady, s. r. o. v současné době získává zakázky od svého partnera Pebal, s. r. o., čímž je zajištěn chod podniku. Pebal, s. r. o. získává práci pro Dohromady prostřednictvím svých obchodních zástupců. Co se shánění zaměstnanců týče, ani v tomto případě není podnik marketingově aktivní a v případě potřeby se spíše obrátí buď rovnou na Úřad práce nebo na některé rehabilitační podniky či na partnerské organizace.

Dohromady, s. r. o. ví, že pro dobrou image je důležitá společenská odpovědnost, v tomto případě hlavně zaměstnáváním znevýhodněných osob. Dohromady, s. r. o. se snaží zajistit bezpečné a příjemné pracoviště a navázat se zaměstnanci dlouhodobý vztah.

8.2.2.3. Finance a účetnictví

Dohromady, s. r. o. nemá žádné své finanční oddělení, jak to bývá zvykem ve větších firmách, jejich účetnictví vede externí účetní, která má na starosti veškeré finanční operace a spolupracuje především s ředitelkou podniku. Účetní této firmy zpracovává faktury vydané/přijaté, daňová přiznání nebo předává výkazy statistickému úřadu.

Tabulka 15: Rozvaha Dohromady, s. r. o.

Rozvaha	2013	2014	2015	2016
Aktiva celkem	2292	4490	3862	2582
Dlouhodobý majetek	166	135	102	69
DHM	166	135	102	69
SMV	0	135	102	69
Nedokončený DHM	166	0		
Oběžná aktiva	2118	4352	3738	2484
Krátkodobé pohledávky	1692	2872	2298	2054
Pohledávky z obchodních vztahů	9	2294	1869	1479
Ostatní pohledávky			429	575
Stát-daňové pohledávky			0	15
Krátkodobé poskytnuté zálohy			4	36
Dohadné účty aktivní	1683	578	416	523
Jiné pohledávky			9	1
Krátkodobý finanční majetek	426	1480	1440	430
Peníze	2	1		
Účty v bankách	424	1479	1440	430
Časové rozlišení	8	3	22	29
Náklady příštích období	8	3	22	29
Pasiva celkem	2292	4490	3862	2582
Vlastní kapitál	-884	-189	220	749
Základní kapitál	200	200	200	200
Základní kapitál	200	200	200	200
Výsledek hospodaření z minulého období	-49	-1084	-389	19
Neuhrazená ztráta z minulých let	-49	-1084	-1084	-1085
Nerozdělený zisk z minulých let			695	1104
Výsledek hospodaření z běžného účetního období	-1035	695	409	530
Cizí zdroje	3176	4619	3569	1759
Dlouhodobé závazky		600		
Závazky ke společníkům		600		
Krátkodobé závazky	3176	4019	3569	1759
Závazky z obchodních vztahů	1332	3734	2685	1488
Závazky ke společníkům	806		600	0
Závazky k zaměstnancům	243	192	186	193
Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	100	77	73	73
Stát-daňové závazky a dotace	-195	16	21	5
Jiné závazky			4	
Dohadné účty pasivní	25			
Časové rozlišení		60	73	74
Výdaje příštích období		60	73	74

Zdroj: (Veřejný rejstřík a sbírka listin, 2016)

Tabulka 16: Výsledovka Dohromady, s. r. o.

Výsledovka	2013	2014	2015	2016
Tržby z prodeje výrobků a služeb	4385	5257	5925	6115
Tržby za prodej zboží	17	11206	13710	13747
Výkonová spotřeba	4791	5258	17644	17832
Náklady vynaložené na prodané zboží	0	10335	12742	12784
Spotřeba materiálu a energie	1212	908	706	718
Služby	3579	4350	4196	4330
Změna stavu zásob vlastní činnosti	0	0	0	0
Aktivace	0	0	0	0
Osobní náklady	3946	4052	3327	3338
Mzdové náklady	3051	3100	2600	2637
Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady			727	701
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	895	952	699	698
Ostatní náklady	2	2	28	3
Úpravy hodnot v provozní oblasti			33	33
Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku			33	33
Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku trvalé		-31	33	33
Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku dočasné			0	0
Úpravy hodnot zásob			0	0
Úpravy hodnot pohledávek			0	0
Ostatní provozní výnosy	3320	4008	1894	2005
Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	17		21	19
Tržby z prodaného materiálu			1867	1986
Ostatní provozní výnosy				
Ostatní provozní náklady	35	33	31	68
Jiné provozní náklady	0	0	31	68
Provozní výsledek hospodaření	-1035	760	494	596
Výnosy z dlouhodobého finančního majetku	0	0	0	0
Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	0	0	0	0
Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	0	0	0	0
Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	0	0	0	0
Výnosy z krátkodobého finančního majetku	0	0	0	0
Náklady z finančního majetku	0	0	0	0
Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	0	0	0	0
Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	0	0	0	0
Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti (+/-)	0	0	0	0
Výnosové úroky	0	0	0	0
Nákladové úroky	0	45	33	24
Ostatní finanční výnosy	0	18	35	5

Ostatní finanční náklady	0	38	87	47
Finanční výsledek hospodaření	0	-65	-85	-66
Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	-1035	695	409	530
Daň z příjmů za běžnou činnost	0	0	0	0
- splatná	0	0	0	0
- odložená	0	0	0	0
Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	-1035	695	409	530
Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	0	0	0	0
Výsledek hospodaření za účetní období	-1035	695	409	530

Zdroj: (Veřejný rejstřík a sbírka listin, 2016)

Poměrové ukazatele

Ukazatele rentability

a) $\text{Rentabilita aktiv} = (\text{zisk} / \text{celková aktiva}) \times 100$

Vyjadřuje, jak efektivně je ve firmě vytvářen zisk bez ohledu na to, z jakých zdrojů je tento zisk tvořen (jestli se jedná o zdroje vlastní nebo cizí). Vzhledem k tomu, že v roce 2013 společnost nedosahovala zisku, je tento ukazatel záporný. Od roku 2014 již společnost začíná být zisková. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 17: Rentabilita aktiv Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Rentabilita aktiv	-0,45157	0,154788	0,105904	0,205267

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

b) $\text{Rentabilita tržeb} = (\text{zisk} / \text{tržby}) \times 100$

Poskytuje informaci o tom, jak velké výnosy je třeba ve firmě vytvořit, aby bylo dosaženo 1 Kč zisku. Opět se zde odráží fakt, že v roce 2013 společnost nedosahovala zisku a tento ukazatel je záporný. Od roku 2014 již společnost začíná být zisková. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 18: Rentabilita tržeb Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Rentabilita tržeb	-23,512	4,221588	2,083015	2,668412

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Ukazatele likvidity

a) Běžná likvidita = oběžná aktiva / krátkodobé závazky

Tento ukazatel vyjadřuje, kolika korunami z celkových oběžných aktiv je pokryta 1 Kč krátkodobých závazků, neboli kolikrát je společnost schopna uspokojit věřitele, kdyby v určitém momentě přeměnila tato oběžná aktiva na hotovost. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 19: Běžná likvidita Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Běžná likvidita	0,666877	1,082856	1,047352	1,412166

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

doporučená hodnota je v rozmezí 1,5 – 2,5

b) Pohotová likvidita = oběžná aktiva - zásoby / krátkodobé závazky

Pohotová likvidita je „očistěna“ o ne příliš likvidní položku - zásoby. Jinak řečeno, kolika korunami pohledávek a hotovosti (pokladna či bankovní účet) je pokryta 1 Kč firemních krátkodobých závazků. Vzhledem k tomu, že společnost nemá zásoby, tak se tato likvidita rovná běžné likviditě. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 20: Pohotová likvidita Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Pohotová likvidita	0,666877	1,082856	1,047352	1,412166

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

doporučená hodnota je v rozmezí 0,7 – 1,2

c) Okamžitá likvidita = finanční majetek / krátkodobé závazky

Okamžitá likvidita je považována za nejpřísnější likvidní ukazatel, neboť udává schopnost zaplatit krátkodobé závazky „ihned“ – tedy pomocí hotovosti, peněz na bankovních účtech, šeky či krátkodobými cennými papíry. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 21: Okamžitá likvidita Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Okamžitá likvidita	0,134131	0,368251	0,403474	0,244457

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

doporučená hodnota je v rozmezí 0,2 - 0,5

Ukazatele aktivity

a) Obrat aktiv = tržby / celková aktiva

Obrat aktiv vyjadřuje, jak efektivně společnost využívá svá celková aktiva. Bývá označován také jako produktivita vloženého kapitálu a měří efektivnost využití veškerých aktiv ve firmě. Ukazuje, jak jsou zhodnocena aktiva ve výrobní činnosti firmy bez ohledu na zdroje jejich krytí. U tohoto ukazatele je hranice pro minimální hodnoty 1. V tomto případě hodnoty ukazatelů rostou a to z důvodu, že úroveň aktiv během let klesá a naopak hodnota tržeb roste. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 22: Obrat aktiv Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Obrat aktiv	1,920593	3,666592	5,084153	7,692486

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Doba obratu pohledávek = pohledávky / (tržby/365)

Doba obratu pohledávek je doba splatnosti pohledávek a vyjadřuje, za jak dlouho (v průměru) zákazník zaplatí. Tedy jak dlouhou dobu jsou v těchto pohledávkách vázány finance podniku. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 23: Doba obratu pohledávek Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Doba obratu pohledávek	140	63	42	37

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Ukazatele zadluženosti

a) Celková zadluženost

Hodnoty vyšší než 0,5 jsou považovány za rizikové. V tomto případě je to zadlužení vůči zřizovateli podniku Pebal, s. r. o. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 24: Celková zadluženost Dohromady, s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Celková zadluženost	1,39	1,03	0,92	0,68

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

b) Koeficient samofinancování

Udává, do jaké míry je firma schopna pokrýt své potřeby z vlastních zdrojů. Je vyjádřením finanční stability a samostatnosti firmy. (Finanční analýza, 2011)

Tabulka 25: Koeficient samofinancování Dohromady s. r. o.

Rok	2013	2014	2015	2016
Koeficient samofinancování	-0,39	-0,04	0,08	0,29

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

8.2.2.4. Hodnocení výsledků – matice IFE

IFE matice (IFE Matrix) je analytická metoda navazující na SWOT analýzu. Hodnotí se interní pozice organizace nebo jejího strategického záměru. (Management Mania, 2015)

Tabulka 26: Matice IFE

Silné stránky	Váha	Stupeň vlivu	Vážený průměr
minimální požadavky na vzdělání zaměstnanců pro práci	0,10	4	0,40
dodržování termínů objednávek	0,10	4	0,40
kvalita služeb	0,10	4	0,40
jediný sociální podnik v Plzni, který poskytuje balící služby	0,05	3	0,15
flexibilní a individuální přístup k zaměstnancům s ohledem na jejich omezení	0,15	3	0,45
Slabé stránky	Váha	Stupeň vlivu	Vážený průměr
nestabilní pracovní výkony, nemocnost	0,15	1	0,15
fluktuace	0,10	1	0,10
nedostatečná propagace	0,05	2	0,10
větší potřeba času na práci	0,05	2	0,10
nutnost dojíždění na místo výkonu mimo Plzeň	0,15	1	0,15
SUMA	1		2,40

Zdroj: (Vlastní zpracování, 2018)

Vážený aritmetický průměr silných a slabých stránek v matici IFE vyšel 2,4 a to vyznačuje zhruba středně silnou interní pozici společnosti.

8.3. Návrhy na zlepšení

Při současné situaci na trhu práce, který se v Plzeňském kraji potýká s nedostatkem uchazečů o zaměstnání, se tento fakt odráží i v rámci uchazečů OZP o zaměstnání. Těch je taktéž nedostatek. I u tohoto podniku, stejně jako v dotazníkovém šetření byl problém krátká dotační doba, během které se sociální podnik nestihne stabilizovat a pokud za sebou nemá společnost, která ho například vlastní a je ochotna mu vypomoci, může to být problém. To však není případ Dohromady, s. r. o., jehož vlastník Pebal podporuje jeho fungování zajišťováním zakázek skrze své obchodní zástupce. Nicméně existence např. tříleté dotační doby by podniku velice usnadnila přechod na soběstačné fungování po skončení plynutí dotací.

Dohromady, s. r. o. v současnosti samozřejmě také registruje nedostatek uchazečů o zaměstnání, což znamená, že nemohou realizovat rozvoj podniku ať už v přijímání nových zakázek a realizací většího zisku, který by umožnil např. nákup nových strojů či v jiných oblastech. Nákup nového vybavení by pro Dohromady, s. r.o. mohla být příležitost k rozšíření výroby a získání nových zákazníků. To by opět přineslo možnost zaměstnat více znevýhodněných osob.

Tento problém může být také spojen s tím, že roste informovanost o této problematice ve společnosti a tak i klasické podniky začínají zjišťovat, že zaměstnání daného podílu osob s nějakou lehčí formou handicapu je pro ně poměrně výhodné a předejdou tak náhradnímu plnění.

Jako problém také společnost Dohromady, s. r. o. shledala samozřejmě chybějící platnou právní legislativu a absenci jednotných definic v oblasti sociální ekonomiky. Také se sociální podnik stále ještě může občas setkat s jistými negativními předsudky ať už od institucí, tak v rámci získávání nových zákazníků.

Jako doporučení může také být větší aktivita na sociálních sítích a propagace či komunikace směrem ven k veřejnosti, ale i v rámci týmu zaměstnanců či směrem k potenciálním uchazečům o zaměstnání. Dohromady, s. r. o. sice má Facebookový profil, nicméně jen s minimální aktivitou. Přitom prostřednictvím sociálních sítí se lze dozvědět

a posléze zúčastnit zajímavých událostí ohledně této oblasti a dostat se více jako podnik do povědomí lidí v okolí.

V Dohromady, s. r. o. je také velice důležitý aspekt bezpečnosti práce, vzhledem k tomu, že zde lidé s handicapem sice vykonávají jednoduchou práci, nicméně na strojích, které mohou lehce způsobit např. popálení, jako jsou svářečky, je nutné striktně dodržovat bezpečnostní předepsané postupy. Samozřejmě občas k nějakému zranění dojde, ale převážně jde o lidskou chybu, kdy se pracovník domnívá, že v rámci zjednodušení si práce bude jeho výkon efektivnější. Je tedy třeba pravidelně školit tyto zaměstnance a předcházet tím potenciálním hrozbám spojených s prací na těchto strojích.

Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat prostředí sociálního podnikání. Dílčími cíli bylo definovat společenskou odpovědnost podniku a provést analýzu současného stavu sociálního podnikání v zahraničí a v České republice. Dále provést analýzu pomocí dotazníkového šetření týkající se prostředí sociálního podniku a výsledky zobrazit na konkrétním podniku Dohromady, s. r. o. a navrhnout možná zlepšení.

V teoretické části byly charakterizovány hlavní principy a klíčové pojmy používané v dalších kapitolách, např. sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, společenská odpovědnost, znevýhodněné osoby či SWOT analýza. Dalšími neopomenutelnými pojmy diplomové práce jsou vnější a vnitřní prostředí sociálního podniku nebo například podpora sociálního podnikání. Dále byly specifikovány cíle výzkumu diplomové práce, charakterizovány jednotlivé metody, které byly v práci použity.

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku sociálního podnikání. Mezi hlavní problémy patří vysoká nezaměstnanost znevýhodněných sociálních skupin a tímto problémem se zabývá většina vyspělých ekonomik. V rámci těchto znevýhodněných skupin jsou zpravidla specifikovány osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo osoby s určitým zdravotním či sociálním handicapem. Sociální podnikání proto představuje jednu z cest, jak překonat překážky v zaměstnávání těchto osob, jak jim poskytnout bezpečné pracovní prostředí, jak dosáhnout integrace těchto znevýhodněných skupin do společnosti a zároveň zohlednit ekonomické hledisko podnikání.

V uplynulých letech dochází k rozvoji rozličných nástrojů zaměstnanosti, koncept sociální ekonomiky je poměrně nový a v převážném množství ekonomik dochází teprve k legislativnímu ukotvení základních východisek a tvorbě definic spojených s touto oblastí. Při zavázení konceptu sociální ekonomiky je nezbytné přizpůsobení politik států. Sociální podnik se tak jako klasické komerční podniky snaží o generaci zisku, který však není nejdůležitějším cílem tohoto způsobu podnikání. Tento zisk bývá primárně využit a reinvestován na rozvoj sociálního podniku nebo naplnění veřejně prospěšných cílů.

Tato diplomová práce je zaměřena na prozkoumání prostředí sociálního podnikání v České republice a zahraničí. Následně je provedeno dotazníkové šetření s cílem

analyzovat toto prostředí a následně jsou výsledky tohoto šetření zobrazeny na analýze prostředí konkrétního sociálního podniku Dohromady, s. r. o.

Práce je rozdělena na teoretickou část, kde jsou postupně zmíněny klíčové pojmy týkající se této problematiky. Nejdříve je charakterizována sociální ekonomika, např. základní principy, historie, CSR, dále také sociální podnikání a organizace či normy s ním spojené. Následně jsou zmíněny subjekty sociální ekonomiky, zákon o sociálním podnikání, právní formy sociálních podniků a jejich příležitosti a hrozby. Dále se kapitoly věnují také přímým a nepřímým podporám sociálních podniků. V rámci kapitoly týkající se podpory jsou specifikovány možnosti financování sociálních podniků či možnosti podpory nepřímé např. formou poradenství.

Výzkumná část je zaměřena na sekundární analýzu dat sociálního prostředí u nás a v zahraničí a dále dotazníkové šetření a jeho následným zpracováním spolu s vyvozením závěrů. V této práci je použito metody sekundární analýzy dat, rozhovoru, PEST analýzy a také SWOT analýzy. Mezi hlavními zdroji informací jsou veřejně dostupné databáze týkající se sociálního podnikání, odborná literatura a také rozhovory s vedoucími pracovníky vybraného sociálního podniku, na kterém budou zobrazeny výsledky dotazníkového šetření.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Čtyři základní subjekty sociální ekonomiky	26
Tabulka 2: Principy sociálního podniku	33
Tabulka 3: Oblasti sociálního podnikání v ČR	40
Tabulka 4: Právní formy sociálního podniku	41
Tabulka 5: Příležitosti a hrozby	45
Tabulka 6: Cíle programu Europa 2020	58
Tabulka 7: Sektory soc. ekonomiky v EU	61
Tabulka 8: Vývoj neziskového sektoru na Slovensku mezi roky 2009 - 2014.....	65
Tabulka 9: Základní právní formy sociálních podniků - Belgie.....	67
Tabulka 10: Vývoj legislativy SP v Itálii.....	70
Tabulka 11: Příklad plnění.....	94
Tabulka 12: Matice EFE	102
Tabulka 13: Rozvaha Dohromady s.r.o.	105
Tabulka 14: Výsledovka Dohromady s.r.o.	106
Tabulka 15: Rentabilita aktiv Dohromady s.r.o.....	107
Tabulka 16: Rentabilita tržeb Dohromady s.r.o.....	107
Tabulka 17: Běžná likvidita Dohromady s.r.o.....	108
Tabulka 18: Pohotová likvidita Dohromady s.r.o.....	108
Tabulka 19: Okamžitá likvidita Dohromady s.r.o.	109
Tabulka 20: Obrat aktiv Dohromady s.r.o.	109
Tabulka 21: Obratové ukazatele Dohromady s.r.o.	110
Tabulka 22: Celková zadluženost Dohromady s.r.o.	110
Tabulka 23: Koeficient samofinancování Dohromady s.r.o.	110
Tabulka 24: Matice IFE	111
Tabulka 25: Matice SWOT.....	89
Tabulka 26: SWOT analýza.....	90

Seznam obrázků

Obrázek 1: Welfare triangle mix	15
Obrázek 2: Trojí princip společenské odpovědnosti.....	19
Obrázek 3: Sociální podniky mezi družstvy a neziskovými organizacemi občanského sektoru.....	32
Obrázek 4:Vztahy mezi sociální ekonomikou, obecně prospěšnou společností a sociálními službami.....	44
Obrázek 5: Podíl placené zaměstnanosti v sociální ekonomice na celkové placené zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU, 2015	59
Obrázek 6: Legální formy podnikání v EU dle států	62
Obrázek 7: Základní právní formy sociálních podniků v Belgii	66
Obrázek 8: Spektrum sociálních podniků v Itálii	69
Obrázek 9: Dohromady s.r.o.....	86
Obrázek 10: Příspěvky na zaměstnávání OZP.....	96
Obrázek 11: Organizační struktura Dohromady s.r.o.	103

Seznam schémat

Schéma 1: Vývoj zaměstnanosti sociální ekonomiky v EU	60
Schéma 2: Průběh dotazníkového šetření	72
Schéma 3: Právní forma SP	74
Schéma 4: Veřejně prospěšný cíl.....	75
Schéma 5: Znevýhodněné skupiny osob.....	76
Schéma 6: Využití zisku	77
Schéma 7: Vlastnictví SP.....	78
Schéma 8: Spolupráce s institucemi	79
Schéma 9: Organizace podporující sociální podnikání.....	80
Schéma 10: Významné příležitosti SP.....	81
Schéma 11: Významné hrozby SP.....	82
Schéma 12: Silné stránky SP	83
Schéma 13: Slabé stránky SP.....	84

Seznam zkratk

CSR	Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost podniku)
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
EU 28	Označení 28 členských států Evropské unie
ISO	International Organization for Standardization (Mezinárodní organizace pro normalizaci)
Kč	Koruna česká
apod.	A podobně
atd	A tak dále
č.	Číslo
např.	Například
OPS	Obecně prospěšná společnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby zdravotně postižené
SP	Sociální podnik
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
tj.	To je
tzn.	To znamená
tzv.	Takzvaně
a. s.	Akciová společnost
MPSV	Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí
NNO	Nestátní nezisková organizace
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OPPIK	Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost
P3	People, Planet, Profit
Sb.	Sbírka
SWOT	Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats
TESSEA	Tématická síť pro sociální ekonomiku
G20 EU	Skupina největších ekonomik světa, tj. 19 států a Jednotného vnitřního trhu
G7	Sdružení ekonomicky nejvyspělejších států světa (G8)
OSN	Organizace spojených národů
SSE	Social and Solidarity Economy
ILGSSE	International leading group on Social and Solidarity Economy
GECES	Expertní skupina pro sociální podnikání
COSME	EU program pro konkurenceschopnost malých a středních podniků

Seznam použité literatury

Asociace společenské odpovědnosti. (2017). Načteno z <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/oasociaci/>

Bednářiková, D., & Francová, P. (2011). *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze.* Praha.

Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Google.* Načteno z SOCIAL ENTREPRENEURSHIP:WHAT EVERYONE NEEDS TO KNOW: https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=nujQCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&ots=JnjSScfdaz&sig=Kxlsi4eLLm4uokeGwYrHQogYJCM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Boukal, P., & kol., a. (2013). *Kosmas.* Načteno z Fundraising pro neziskové organizace: https://obalky.kosmas.cz/ArticleFiles/193392/auto_preview.pdf/FILE/fundraising-auto_preview.pdf

Bourdieu, P. (1986). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.* Načteno z The forms of capital.: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-formscapital.htm>

Business Leaders Forum. (2015). Načteno z <http://www.csr-online.cz/o-nas/>

Business Leaders Forum. (2017). Načteno z Normy a iniciativy: <http://www.csr-online.cz/normy-a-iniciativy/>

Byznys pro společnost. (2018). Načteno z <http://byznysprospolecnost.cz/clenstvi-v-platforme-2016/>

CZECH BCSD. (2016). Načteno z <http://www.cbcsd.cz/o-nas/o-czech-bcsd/>

České sociální podnikání. (2014). Načteno z Stát a sociální podnikání na Slovensku: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/clanky/2298-stat-a-socialni-podnikani-na-slovensku>

České sociální podnikání. (2016). Načteno z Aktuality: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/aktuality/2690-p3-prinasi-informace-o-stavu-socialniho-podnikani-v-roce-2015>

České sociální podnikání. (2018). Načteno z Adresář sociálních podniků: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/adresar-socialnich-podniku>

České sociální podnikání. (2018). Načteno z Podpora zaměstnávání OZP: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/podpory-zamestnanosti/2774-podpora-zamestnavani-ozp>

České sociální podnikání. (2018). Načteno z Programy krajů: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/programy-kraju/2839-pardubicky-kraj-program-podpora-socialniho-podnikani>

České sociální podnikání. (2018). Načteno z Financování: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/soukromy-sektor>

ČSOB. (2018). Načteno z Grantový program Stabilizace sociálních podniků: <https://www.csob.cz/portal/documents/10710/527326/stabilizace-socialnich-podniku-2017-vitezove.pdf>

Dohnalová, M. (2006). *Sociální ekonomika v evropském kontextu.*

Dohnalová, M. (2009). *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.* Načteno z Sociální ekonomika - vybrané otázky: http://praha.vuspsv.cz/Fulltext/vz_305.pdf

Dohnalová, M. (2011). *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR.*

Dohnalová, M. (2014). Načteno z Třetí sektor: sociální ekonomika nebo občanská společnost?:

https://www.researchgate.net/publication/228688477_Treti_sektor_socialni_ekonomika_nebo_obcanska_spolecnost

Dohnalová, M., & kol., a. (2012). *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého.* Praha: Wolters Kluwer ČR.

Dohnalová, M., & Průša, L. (2011). *Sociální ekoomika.* Praha: Wolters Kluwer.

Dohnalová, M., & Průša, L. (2012). *Praha: Wolters Kluwer ČR.*

Dohromady. (2017). Načteno z <http://www.dohromady.eu/pomahaji-nam.php>

European Commission. (2017). Načteno z a map of social enterprises and their ecosystems in europe: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7934&furtherPubs=yes>

European Commission. (2017). Načteno z Social enterprises and their eco-systems: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7934&furtherPubs=yes>

European Economic and Social Committee. (2017). Načteno z Recent Evolutions of Social Economy - Study: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/recent-evolutions-social-economy-study>

European Parliament. (2016). Načteno z Social economy study for the IMCO Committee: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/imco/supporting-analyses.html>

Europlast. (2010). Načteno z O firmě: <http://www.europlast.cz/cs/o-firme/>

Eurostat. (2017). Načteno z Europe 2020 Targets: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4411192/4411431/Europe_2020_Targets.pdf

Evropská komise. (2015). Načteno z A map of social enterprises and their eco-systems in Europe: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en

Evropská rada. (2018). Načteno z Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO): <http://www.consilium.europa.eu/cs/council-eu/configurations/epsco/>

Evropský sociální fond. (2018). Načteno z Operační program zaměstnanost: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>

Finanční analýza. (2011). Načteno z Ukazatele rentability: <http://financi-analyza.webnode.cz/ukazatele-rentability/>

Finanční analýza. (2011). Načteno z Ukazatele likvidity: <https://financi-analyza.webnode.cz/ukazatele-likvidity/>

Finanční analýza. (2011). Načteno z Ukazatele aktivity: <https://financi-analyza.webnode.cz/ukazatele-aktivity/>

Finanční analýza. (2011). Načteno z Ukazatele zadluženosti: <https://financi-analyza.webnode.cz/ukazatele-zadluzenosti/>

Francová, P. (2017). *České sociální podnikání.* Načteno z Zákon o sociálním podnikání: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/clanky/2847-zakon-o-socialnim-podnikani>

Hunčová, M. (2007). *Sociální ekonomika a sociální podnik.* Ústí nad Labem: Univerzita J.E.Purkyně.

Hunčová, M. (2008). *Koncept sociální a solidární ekonomiky, model sociálního podniku a sociální firmy.* Načteno z http://www.socialni-ekonomika.cz/images/Doc/Huncova_web_se.doc

ICSEM. (2017). Načteno z Social Enterprise in Belgium: a Diversity of Roots, Models and Fields: <https://pdfs.semanticscholar.org/cadd/b25641db042d585b41be6ea7cb45b0ffbf34.pdf>

Impact First. (2018). Načteno z Akcelerační program: <https://www.impactfirst.cz/>

Informační portál o dotacích pro podnikatele. (2018). Načteno z Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost: <http://www.oppik.cz/dotacni-programy>

Integrovaný portál MPSV. (2017). Načteno z Úřad práce ČR: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp

Integrovaný portál MPSV. (2018). Načteno z Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

Integrovaný portál MPSV. (Duben 2018). Načteno z Chráněný trh práce: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/prispeveknapodporu>

Integrovaný portál MPSV. (2018). Načteno z Informace pro žadatele: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/prispeveknapodporu>

Johanisová, N. (2014). *Ekonomičtí disidenti: kapitoly z historie alternativního ekonomického myšlení.* Praha: Stehlík.

- Kraus, & kol., a. (2005). V *Nový akademický slovník cizích slov*.
- Kuldová, L. (2010). *Společenská odpovědnost firem: etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. OPS.
- Kuldová, L. (2012). *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR*. Plzeň: NAVA.
- Kunz, V. (2012). *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing.
- Kurková, G., & Francová, P. (2012). *Manuál: Jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit.
- Kurková, G., & Francová, P. (2015). *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit.
- Ligavozick.skynet*. (2014). Načteno z Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením : <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030>
- Mádlová, L. (2012). *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR*. Plzeň: NAVA.
- MANAGEMENT MANIA*. (2012). Načteno z Aktuální téma: Společenská odpovědnost firem: <https://managementmania.com/cs/tema-mesice-cervna-spolecenska-odpovednost-firem>
- Management Mania*. (2015). Načteno z IFE matice (IFE Matrix): <https://managementmania.com/cs/ife-matice>
- Management Mania*. (2015). Načteno z EFE matice (EFE Matrix): <https://managementmania.com/cs/efe-matice>
- MANAGEMENT MANIA*. (2015). Načteno z PESTLE analýza: <https://managementmania.com/cs/pestle-analyza>
- Management Mania*. (2016). Načteno z Analýza pěti sil 5F (Porter's Five Forces): <https://managementmania.com/cs/analyza-5f>
- Mareš, J. (2010). *Masslunkovsko.cz*. Načteno z Rozjed' to! Jak začít společensky prospěšné podnikání.:

http://www.massluknovsko.cz/pict/fotogalerie/soc_podnikani_luzan/Socialni%20podnikani_web.pdf

Matoušek, O. (2007). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.

Nadace Vodafone Česká republika. (2018). Načteno z Rok jinak: <http://www.nadacevodafone.cz/programy/rok-jinak.html>

Náhradní plnění 2018. (2018). Načteno z Co je to náhradní plnění: <https://www.nahradni-plneni-2018.cz/co-je-to-nahradni-plneni/>

Národní informační portál o CSR. (2015). Načteno z Mezinárodní nástroje a standardy CSR: <http://narodniportal.cz/mezinarodni-nastroje-a-standardy-csr/>

Neziskové organizace a rozvojová spolupráce. (2014). Načteno z Mendelova univerzita v Brně: <https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/index.pl?cast=58901>

Nová ekonomika. (2018). Načteno z <http://nova-ekonomika.cz/>

P3 - People, Planet, Profit, o.p.s. (2018). Načteno z Nabídka: <http://www.p-p-p.cz/cz/nabidka>

Pebal. (2012). Načteno z O společnosti: <http://www.pebal.cz/o-spolecnosti>

PLUSAP. (2011). Načteno z O nás: <http://pluspap.cz/o-nas>

Plzeňský kraj. (2017). Načteno z <https://plzensky-krj.webnode.cz/>

Právní forma sociálního podniku. (2015). Načteno z https://is.jabok.cz/el/JA10/leto2016/S217/Pravni_forma_socialniho_podniku.doc

Putnam, R. (2001). *ISUMA*. Načteno z Social Capital Measurement and Consequences.: <http://www.mendeley.com/research/social-capital-measurement-andconsequences-1/>

Sadílková, L. (2014). *Social Enterprise*. Načteno z Programové cíle sociální firmy zaměstnávající osoby se zdravotním: http://is.muni.cz/th/246899/fss_m/Lada_Sadilkova_Diplomova_prace.pdf

Social economy Europe. (20. Leden 2018). Načteno z The Social economy: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique10&lang=en>

Social Impact Award. (2018). Načteno z Akcelerační program: <http://socialimpactaward.cz/akceleracni-program/>

Sociální ekonomika v evropské unii. (2006). Načteno z CIRIEC: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2007-11-cs.pdf>

Steinerová, M. (2008). *CSR-online.cz*. Načteno z Společenská odpovědnost firem: průvodce nejen pro malé a střední podniky: http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/BLF_Pruvodce_CSR.pdf

Svaz českých a moravských výrobních družstev. (2010). Načteno z Manuál pro přežití sociálního podnikatele.: http://www.komora-socialnich-podniku.cz/wpcontent/uploads/2014/03/MANU%C3%81L_PRO_P%C5%98E%C5%B4DIT%C3%84_SOCI%C3%81LN%C3%84HO_PODNIKATELE.pdf

Svaz českých a moravských výrobních družstev. (2010). Načteno z Manuál pro přežití sociálního podnikatele: http://www.brumovbylnice.cz/e_download.php?file=data/editor/162cs_2.pdf&original=MANU%C3%81L_PRO_P%C5%98E%C5%B4

Synek, M., & kol., a. (2003). *Podniková ekonomika*. Praha: C.H.BECK.

Syrovátková, J. (2010). *Sociální podnikání*. Liberec: Technická univerzita v Liberci.

Šťastná, J. (2009). *Veřejné zakázky a sociální ekonomika*. Praha: Otevřená společnost o.p.s.

Tématická síť pro sociální ekonomiku. (2018). Načteno z <http://www.tessea.cz/>

UN Global Compact . (2015). Načteno z Global Compact Network Czechia: <http://www.globalcompact.cz/o-nas/>

United Nations Global Impact. (2018). Načteno z About the UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/about>

Úřad práce České republiky. (2016). Načteno z Zpráva o situaci na krajském trhu práce,: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/Trh_prace_2016_Plzensky_kraj_internet_version.pdf

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. (2018). Načteno z Sociálne podniky pracovnej integrácie: http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12977

Veřejná-správa. (2014). Načteno z Změna právní formy občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/cz/zmena-pravni-formy-obcanskehosdruzeni-na-obecne-prospesnou-spolecnost-31058/>

Veřejný rejstřík a sbírka listin. (2016). Načteno z Úplný výpis z obchodního rejstříku: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=662771&typ=UPLNY>

Vláda České republiky. (2017). Načteno z https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/

Vyskočil, M. (2014). *Úřad vlády české republiky.* Načteno z Sociální podnikání: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

Přílohy

Příloha A: Vzor dotazníku

Dotazníkové šetření - Sociální podnikání

Dobrý den,

jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia Podnikové ekonomiky a managementu Fakulty ekonomické na ZČU v Plzni. V rámci své diplomové práce na téma „Sociální podnikání v praxi“ provádím dotazníkové šetření, které bude východiskem pro zpracování praktické části práce týkající se prostředí sociálního podnikání. Tento dotazník je anonymní.

V dotazníku prosím označte 1 odpověď.

- I. Jakou má váš sociální podnik právní formu?
 - 1) s. r. o.
 - 2) a. s.
 - 3) nadace
 - 4) o.p.s.
 - 5) OSVČ
 - 6) družstvo
 - 7) spolek
 - 8) jiné:
- II. Má váš podnik definovaný veřejně prospěšný cíl ve svých zakládajících dokumentech?
 - 1) ANO
 - 2) NE
- III. Jsou ve Vašich podnikových dokumentech vyjmenovány specifikované znevýhodněné cílové skupiny, které zaměstnáváte přednostně?
 - 1) ANO
 - 2) NE
- IV. Dosahuje Váš sociální podnik zisku a používá ho přednostně na rozvoj firmy?
 - 1) Ano, dosahuje a využívá ho k rozvoji firmy
 - a. Pokud ano, kolik procent zisku je reinvestováno?
 - 2) Ano, dosahuje a využívá ho k naplňování veřejně prospěšného cíle
 - 3) Ne, nedosahuje zisku
- V. Je váš podnik závislý vlastněn externím vlastníkem?
 - 1) ANO
 - 2) NE
- VI. Probíhá spolupráce vašeho sociálního podniku s jinými institucemi? (možné více odpovědí)
 - 1) Úřad práce
 - 2) Vzdělávací instituce
 - 3) Česká správa sociálního zabezpečení
 - 4) Jiné:
- VII. Jakým způsobem probíhá spolupráce mezi vaším sociálním podnikem a organizacemi podporujícími sociální podnikání ve vašem regionu (kraji)?
 - 1) V rámci hledání zaměstnanců
 - 2) Vzájemné exkurze a stáže ve zkušenějších podnicích

3) Nepochází

4) Jiné:

VIII. Vyberte jednu nejpodstatnější příležitost a hrozbu sociálního podnikání v ČR?
Případně uveďte pro Vás nejdůležitější.

Příležitosti:

1) Možnost získání dotací

2) Využití zahraničních zdrojů informací a zkušeností k předcházení rizik

3) Rostoucí zájem společnosti o udržitelnost a povědomí společnosti o problematice SP a zároveň rostoucí počet SP v ČR

4) Jiné:

Hrozby:

1) Chybějící legislativní vymezení a právní definice

2) Nevýrazný zájem a podpora a nepochopení

3) Chybné chápání sociálních podniků pouze jako zaměstnávání a začleňování znevýhodněných skupin ze strany státu a jejich spojování s charitativními organizacemi

4) Jiné:

IX. Vyberte jednu nejpodstatnější slabou a silnou stránku sociálního podnikání v ČR?
Případně uveďte pro Vás nejdůležitější.

Silné stránky:

1) Flexibilní a individuální přístup k zaměstnancům s ohledem na jejich omezení

2) Veřejný a sociální prospěch konceptu SP

3) Kvalita služeb a výrobků

4) Jiné:

Slabé stránky:

1) Nestabilní pracovní výkony, nemocnost, fluktuace

2) Větší potřeba času na práci a vytvoření fungujícího týmu

3) Nedostatečná propagace a marketing

4) Jiné:

Abstrakt

SOUKUPOVÁ, Alžběta. *Sociální podnikání v praxi*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 130 s., 2018

Klíčová slova: sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, společenská odpovědnost, znevýhodněné osoby, SWOT analýza

Tato diplomová práce je zaměřena na analyzování sociálního podnikání a jeho prostředí. První část práce obsahuje základní definice a pojmy, které napomohou k lepšímu porozumění dané problematice. Část práce je také zaměřena na analýzu sociálního podnikání v zahraničí. Zjištěné informace dotazníkového šetření jsou znázorněny na konkrétním sociálním podniku, kterým je Dohromady, s. r. o. Tato diplomová práce také charakterizuje existující možnosti přímé podpory ve formě finanční pomoci a nepřímé formou poradenství sociálního podnikání. Stávající situace zvoleného sociálního podniku je zobrazena pomocí analýzy absolutních a poměrových ukazatelů, PEST analýzy prostředí a SWOT analýzy. Hlavním cílem této práce je analýza prostředí sociálního podnikání. V empirické části je využito metody sekundární analýzy dat, dotazníkového šetření a metody rozhovoru. V závěru práce je podnik zhodnocen z pohledu ekonomického spolu s návrhy na zlepšení.

Abstract

SOUKUPOVÁ, Alžběta. *Social enterprise in practice*. Dissertation. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia, 130 p., 2018

Keywords: social economy, social business, social enterprise, social responsibility, disadvantaged persons, SWOT analysis

This dissertation is focused on the analysis of social business and its environment. The first part of the thesis contains basic definitions and concepts that will help to better understand the topic. Part of the thesis is also focused on analysis of social business abroad. This diploma thesis also describes existing possibilities of direct support in the form of financial assistance and an indirect form of social entrepreneurial counseling. The current situation of the chosen social enterprise is shown by analyzing absolute and ratio indicators, PEST environmental analysis and SWOT analysis. The main aim of this thesis is to analyze the environment of social entrepreneurship. In the empirical part are used the methods of secondary data analysis, questionnaire survey and methods of interviewing. At the end of the thesis, the company is assessed from an economic point of view together with proposals for improvement.