

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Integrační sociální podnikání a chráněný trh práce v kontextu sociální politiky  
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2021/2022

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina Hudousková**  
Osobní číslo: **E18693**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**  
Téma práce: **Integrační sociální podnikání a chráněný trh práce v kontextu sociální politiky**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

## Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza konceptu sociálního podnikání a chráněného trhu jako nástroje aktivní sociální politiky při řešení obtížných sociálních situací zájmových osob. Bude provedena rešerše dostupných českých a zahraničních zdrojů týkajících se zkoumané problematiky a empirický výzkum ve zvoleném prostředí.

Osnova:

- Základní pojmy (Sociální politika, podnik, trh práce, problémové skupiny na trhu práce atd.).
- Integrační sociální podnikání.
- Chráněný trh práce.
- Empirická sonda.
- Shrnutí a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ. Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.  
FRÁŇKOVÁ, Eva. Social Enterprises and their Ecosystems in Europe. Updated Country Report: Czech Republic. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.  
HOLMAN, Robert. Ekonomie. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.  
HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.  
VAĐUROVÁ, Helena a Pavel MŮHLPACHR. Kvalita života: teoretická a metodologická východiska. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3754-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2022**

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.** v.r.  
děkan

L.S.

**doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D.** v.r.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Integrovaní sociální podnikání a chráněný trh práce v kontextu sociální politiky jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 10. 8. 2022

Kateřina Hudousková v. r.

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D., za pomoc, vstřícný přístup a cenné rady při zpracování bakalářské práce.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zabývá integračním sociálním podnikáním a chráněným trhem práce. Práce analyzuje aktuální situaci problematiky a zaměřuje se na zaměstnávání a integraci osob se zdravotním postižením. Závěr práce shrnuje zjištěné poznatky a navrhuje možná zlepšení.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

chráněný trh práce, sociální podnikání, sociální podnik, integrační sociální podnik, osoby se zdravotním postižením, kvalita života

## **TITLE**

Integrative social entrepreneurship and sheltered labor market in the context of social policy

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis deals with integrative social entrepreneurship and sheltered labor market. The thesis analyzes actual topic situation and it focused with employment and integration of people with disabilities. The final chapter summarises findings and suggests possible improvements.

## **KEYWORDS**

sheltered labor market, social entrepreneurship, social enterprise, work integration social enterprise, people with disabilities, quality of life

# OBSAH

SEZNAM TABULEK .....	9
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	10
SEZNAM ZKRATEK .....	11
ÚVOD.....	12
1 ZÁKLADNÍ POJMY.....	13
1.1 Sociální politika .....	13
1.2 Podnik .....	16
1.3 Trh práce .....	17
1.4 Problémové skupiny na trhu práce.....	18
1.5 Kvalita života .....	20
2 INTEGRAČNÍ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ.....	21
2.1 Sociální podniky a integrační sociální podniky .....	22
2.1.1 Principy a indikátory sociálního podniku a integračního sociálního podniku.....	23
2.2 Integrace znevýhodněných osob v integračním sociálním podniku .....	25
2.2.1 Integrační personalistika .....	25
2.2.2 Sociální služby.....	27
2.3 Legislativní prostředí .....	29
2.3.1 Návrh zákona o sociálním podnikání.....	29
2.3.2 Návrh zákona o integračním sociálním podniku .....	30
2.4 Výhody a nevýhody integračního sociálního podnikání.....	31
3 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE .....	32
3.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	32
4 EMPIRICKÁ SONDA.....	35
4.1 Sociální podnikání v Pardubickém kraji .....	35
4.2 Dotazníkové šetření.....	36
4.2.1 Vyhodnocení dotazníku .....	37

5	SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ .....	46
	ZÁVĚR .....	47
	POUŽITÁ LITERATURA .....	48
	SEZNAM PŘÍLOH.....	52



## **SEZNAM TABULEK**

<b>Tabulka 1</b> Principy sociálního podniku .....	23
<b>Tabulka 2</b> Principy integračního sociálního podniku .....	24
<b>Tabulka 3</b> Hodnocení pracovních podmínek.....	41

## SEZNAM OBRÁZKŮ

<b>Obrázek 1</b> Věk respondentů .....	37
<b>Obrázek 2</b> Vnímání respondentů .....	39

## SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
CHTP	chráněný trh práce
ISP	integrační sociální podnik
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
odst.	odstavec
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZS	osoba ze znevýhodněných skupin
OZZ	osoba se zdravotním znevýhodněním
s.	strana
Sb.	Sbírka zákonů
WISE	work integration social enterprise (integrační sociální podnik)

# ÚVOD

Sociální podnikání je diskutovaná a rozvíjející problematika po celém světě. Ze sociálního podnikání se vyčleňuje integrační sociální podnikání, jehož účelem je zaměstnávat a začleňovat znevýhodněné osoby do pracovního prostředí a společnosti. Integrační sociální podnikání propojuje podnikatelské činnosti se sociálním začleňováním. Využívá k tomu prostředí chráněného pracovního trhu.

První kapitola práce bude věnována teoretickému vymezení základních pojmů, které souvisejí s problematikou sociálního, případně integračního sociálního podnikání. V první kapitole bude představen pojem sociální politika, její objekty a subjekty. Dále budou stručně vysvětleny funkce a principy sociální politiky. Rovněž bude charakterizován podnik a trh práce. Dále budou charakterizovány problémové skupiny na trhu práce. Závěr kapitoly bude seznamovat s termínem kvalita života.

Ve druhé kapitole bude provedena analýza současného integračního sociálního podnikání v České republice. Bude představen sociální podnik a integrační sociální podnik, jejich fungování a právní prostředí těchto podniků.

Ve třetí kapitole bude představen chráněný trh práce a způsoby podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V rámci empirické sondy bude mapována situace sociálního podnikání v Pardubickém kraji. Dotazníkové šetření bude zaměřeno na kvalitu života zaměstnanců pracujících v subjektech, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na území Pardubického kraje a budou porovnávány teoretické poznatky s praxí.

Na závěr práce budou shrnuty zjištěné poznatky a doporučení na zlepšení v rámci zkoumané problematiky.

Cílem práce je analýza konceptu integračního sociálního podnikání a chráněného trhu jako nástroje aktivní sociální politiky při řešení obtížných sociálních situací zájmových osob.

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY

K vybraným základním pojmům, o kterých pojednává tato kapitola, patří sociální politika, podnik, trh práce, problémové skupiny na trhu práce a kvalita života.

## 1.1 Sociální politika

Pro sociální politiku neexistuje jednotná definice a každý autor nabízí vlastní definici. Slovo sociální můžeme vnímat třemi významy. První význam lze vnímat jako společenský, další význam jako úsilí orientující se na vyrovnání společenských poměrů. Posledním významem se rozumí řešení negativních sociálních situací, především zajištění hmotného zabezpečení jednotlivců. Ani pojem politika není jednoznačný, rozdílně je vnímán v oblasti politologie, sociologie, práva i ekonomie. Politikou se označuje činnost směřující k ovlivnění současné reality. Z toho plyne, že lze souhrnně označit sociální politiku jako úsilí o ovlivnění sociální reality. (Potůček, 2005, s. 245-246)

Navzdory tomu, že je pojem sociální politika běžně užívaný a všeobecně se předpokládá jeho pochopení, nelze sociální politiku jednoduše definovat. To je způsobeno používáním „sociální“ v dalších vědních oborech. (Krebs a kol., 2015, s. 18)

### Objekty a subjekty sociální politiky

**Objektům** jsou opatření sociální politiky adresována. K objektům sociální politiky přísluší celé obyvatelstvo daného státu, jednotlivci nebo určité sociální skupiny. Dle účelu opatření jsou objekty rozděleny z hlediska věku, pohlaví, příjmů, počtu dětí aj. (Krebs, 2015, s. 49-50)

**Subjekty** mají zájem, předpoklady a možnosti k dané sociální činnosti a tyto činnosti směřjí iniciovat. Subjekty se člení na státní a nestátní, tržní a netržní. K subjektům sociální politiky se řadí:

- stát a jeho orgány;
- zaměstnavatelé a firmy;
- zaměstnavatelské, zaměstnanecké orgány;
- regiony, obce, jejich orgány a instituce;
- občanské organizace a iniciativy;
- církve;
- občané, domácnosti.

Hlavním subjektem je **stát a jeho orgány**. Zde vystupuje parlament, který formuje a schvaluje legislativní opatření významná pro sociální politiku státu i nestátní subjekty. Odpovědnost za realizování konkrétní sociální politiky má vláda a správní orgány. **Zaměstnavatelé** kromě povinnosti zajišťovat opatření daná státem formulují další sociálněpolitická opatření zaměstnavatelů nazývaná jako firemní sociální politika. (Krebs a kol., 2015, s. 50-51)

### **Funkce sociální politiky**

Funkce sociální politiky fungují jako celek a směřují na odlišné objekty. Nejčastěji se lze setkat s funkcí:

- ochrannou,
- rozdělovací a přerozdělovací,
- homogenizační,
- stimulační,
- preventivní. (Krebs a kol., 2015, s. 56-57; Slaný, 2003, s. 216)

**Ochranná funkce** se zabývá již vzniklými sociálními událostmi, zmírněním nebo odstraněním jejich následků. Ochrání nejen jednotlivce, ale i celé společnosti před silným rozšířením negativních jevů jako je chudoba a sociální vyloučení. Jedná se o nejstarší funkce, která formuje stabilní prvek sociální politiky. (Potůček, 2005, s. 247-248)

Prostřednictvím podstatné **rozdělovací a přerozdělovací funkce** probíhá realizace opatření sociální politiky. Podstatou této funkce je „co, jak, komu, za co a podle čeho rozdělovat“ (Krebs a kol., 2015, s. 57). Tato funkce se vykonává především formou daní a transferů a nástrojem je státní rozpočet, veřejné rozpočty, soustavy pojištění i další instituce (Krebs a kol., 2015, s. 59).

**Homogenizační funkce** spěje k příjmovému vyrovnání a k odstranění neopodstatněných odlišností ve společnosti. K realizaci této funkce může sloužit například progresivní zdanění, sociální pomoc osobám s nízkými příjmy, vymezení životního minima. (Potůček, 2005, s. 248)

**Stimulační funkce** podporuje žádoucí sociální jednání lidí (Krebs a kol., 2015, s. 62; Slaný, 2003, s. 217). Stimulování se může provádět například snižováním vyplácených podpor v nezaměstnanosti, které může přimět nezaměstnané k přijetí méně kvalifikovaného pracovního místa (Potůček, 2005, s. 248).

**Preventivní funkce** pomáhá předcházet úplně, nebo co nejvíce vzniku nežádoucích sociálních situací (Krebs a kol., 2015, s. 63; Slaný, 2003, s. 217). Funkce se uskutečňuje tím, že opatření sociální politiky směřuje k odstranění příčin negativních sociálních situací (Krebs a kol., 2015, s. 63). Dnešní sociální politika cílí nejen na pomoc, cílí i na rozsáhlou osvětu a rozvinuté poradenství (Slaný, 2003, s. 217).

### **Principy sociální politiky**

Sociální politika při ovlivňování sociální reality musí zachovávat základní principy, které jí určují. K typickým principům sociální politiky náleží princip:

- sociální spravedlnosti,
- sociální solidarity,
- ekvivalence,
- subsidiarity,
- participace. (Krebs a kol., 2015, s. 26-27)

**Princip sociální spravedlnosti** je zásadní pro sociální politiku. Spravedlnost se pokládá za základní mravní hodnotu i za základ států a právního řádu. Sociální spravedlnosti vymezuje pravidla pro rozdělní příjmů, bohatství a životní možnosti mezi jednotlivými občany. Ačkoliv neexistuje obecně uznávaná představa o sociální spravedlnosti, nelze ji opomenout v sociálním systému. (Krebs a kol., 2015, s. 27-28)

**Princip sociální solidarity** souvisí s vytvářením a rozdělováním životních podmínek jedinců ve společnosti. Jedinec jako člen společnosti je víceméně odkázán na ostatní členy společnosti. Podle působnosti se solidarita člení na mezinárodní, celostátní, místní a rodinnou nebo na solidaritu jednotlivců. Společenská solidarity je dobrovolná či nedobrovolná. Nedobrovolná solidarita probíhá formou státní politiky redistribucí a transferů. Názorným příkladem je systém starobních důchodů zakládající na průběžném financování. (Potůček, 2005, s. 249)

**Princip ekvivalence** převažuje v sociálních systémech, které vycházejí z výše příjmu z ekonomické činnosti. Ekvivalence se rovná rovnocennosti. Očekává se tak rovnocenné rozdělování důchodů, služeb aj. jedincům podle jejich vlastních výkonů. Tím uplatnění principu ekvivalence v sociální politice motivuje k práci, směřuje k sociální samostatnosti občanů na státu. Důsledkem je snížení nároků na rozsah redistribucí a tím dochází k úspoře veřejných zdrojů v sociální oblasti. To umožňuje nastavit ideální daňové zatížení, vyšší investice a růst HDP. (Krebs a kol., 2015, s. 34-35)

**Princip subsidiarity** podporuje to, aby jedinec si pomohl nejdříve. Poté co jsou vyčerpány všechny možnosti pomoci, např. pomoc rodiny, poslední variantou pomoci je stát. Úkolem státu je podporovat podmínky, aby si každý mohl pomáhat sám. (Krebs a kol., 2015, s. 37-38; Slaný, 2003, s. 222)

Podstatou **principu participace** je spoluúčast občanů na tvorbě sociálněpolitických opatření. Jedná se o proces, kdy z jedince jako objektu sociální politiky se stává plnoprávní subjekt (Krebs a kol., 2015, s. 39; Slaný, 2003, s. 222). Předpokládá se, že lidé jsou informovaní a dostatečně vyzrálí odpovědně jednat v sociální oblasti. Z toho důvodu se více princip uplatňuje ve vyspělých společnostech. (Krebs a kol., 2015, s. 39)

## 1.2 Podnik

Podnik lze obecně vymezit jako řízený a uspořádaný celek se vstupy a výstupy, který vznikl za účelem podnikání. Makroekonomický přístup vymezuje podnik jako základní jednotku ekonomiky určitého státu, tedy podnikatelský subjekt založený s cílem zajistit výrobu a prodej výrobků nebo poskytování služeb. Z mikroekonomického pohledu je podnik vnímán jako právní subjekt založený se záměrem výkonu podnikatelské činnosti (Šiman a Petera, 2010, s. 2-3).

Dle § 5 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník je podnikem „*soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.*“

Vzhledem k tématu práce je nezbytné vymezit pojem sociální podnik a integrační sociální podnik.

### Sociální podnik

Sociální podnik je subjektem sociálního podnikání, jenž naplňuje veřejně prospěšný cíl stanovený v zakládacích dokumentech. Sociální podnik splňuje nebo směřuje k principům sociálního prospěchu, ekonomického prospěchu a environmentálního a místního prospěchu. (Bednáriková a Francová, 2011, s. 15)



## **Integrační sociální podnik**

Integrační sociální podnik je rovněž subjektem sociálního podnikání, jenž naplňuje veřejně prospěšný cíl stanovený v zakládacích dokumentech. Cílem je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. (Bednáriková a Francová, 2011, s. 16)

### **1.3 Trh práce**

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Práci nabízí domácnosti a firmy práci poptávají. Existuje mnoho faktorů ovlivňující rovnováhu všech trhů v ekonomice. Proto jsou poptávka a nabídka na trhu práce proměnlivými veličinami a v souvislosti na nich se pozměňuje míra nezaměstnanosti, počet a struktura nových pracovních míst a rovněž to vše může mít vliv na cenu práce (mzdu). (Kaczor, 2013, s. 7-8)

#### **Nabídka práce**

Obecně lze nabídku práce popsat jako rozhodování jedince mezi prací a volným časem (Holman, 2011, s. 264). Pro rozhodování potřebuje člověk znát cenu statků. Jedná se o statky, které si může koupit za mzdu a zvláštní statek jako volný čas. Cena volného času je obětovaná příležitost, tedy ušlá mzda. Proto je mzda cenou volného času. Jestliže vzroste mzda, volný čas zdraží a lidé jej budou substituovat jinými statky koupenými za mzdu. Růst mzdy motivuje člověka, aby nabízel více práce a kupoval méně volného času. Toto se označuje jako substituční efekt zvýšení mzdy. (Holman, 2011, s. 266-267)

Mzda je taktéž důchodem. Pokud se zvýší mzda, zvýší se důchod a člověk si může kupovat více statků a také i volný čas. V tomto případě růst mzdy motivuje člověka, aby nabízel méně práce a kupoval více volného času. Jedná se o důchodový efekt zvýšení mzdy. (Holman, 2011, s. 267)

#### **Poptávka po práci**

Na trhu práce existuje závislost poptávaného množství na jeho ceně, v tomto případě závislost poptávané práce na mzdě (Kaczor, 2013, s. 11). Cena práce, použité technologie, situace v jednotlivých odvětvích působí na poptávku po práci (Hrbková a kol., 2015, s. 68).

#### **Segmentace trhu práce**

Domácnosti nabízejí konkrétní práci, jejíž znaky jsou obecně dány fyzickými a duševními předpoklady jednotlivce pro výkon určité práce. Stejně tak firmy poptávají konkrétní práci, jejíž znaky určuje cíl firmy, zvolené technologie aj. (Jurečka, 2018, s. 271)

Segmentace trhu práce znamená rozdělení na dílčí trhy, které jsou do určité míry vzájemně nekonkurenční ve významu substituce jedné práce za práci jinou. Lidé specializující se v určitém povolání se stávají součástí určitého dílčího trhu práce. Kromě profesí existuje segmentace odvětví a geografická. (Jurečka, 2018, s. 272)

## **1.4 Problémové skupiny na trhu práce**

Uplatnění jedince na trhu práce ovlivňují jisté znaky, které mnohdy zapříčiňují dlouhodobou nezaměstnanost a opakovanou ztrátu zaměstnání. Věk, zdravotní stav, osobní předpoklady, vzdělání, pohlaví, etnická příslušnost jsou znaky ohrožených skupin lidí, k nimž musí směřovat politika zaměstnanosti (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 82). K rizikovým skupinám osob na trhu práce autoři řadí mladé lidi, ženy, osoby se zdravotním postižením, starší lidé, osoby s nízkým vzděláním, romské etnikum (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 82; Kuchař, 2007, s. 139).

Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobovat vážné sociální důsledky, existenční potíže, ztrátu kvalifikace. Hojné podpory v nezaměstnanosti oslabují motivaci hledat si práci. (Holman, 2011, s. 292)

### **Mladí lidé**

Do skupiny mladých lidí se řadí kategorie absolventů, tj. osoby po ukončení přípravy na povolání. Absolventi se vyznačují chybějícími zkušenostmi z praxe a pracovních návyků. (Kuchař, 2007, s. 147)

### **Ženy**

Zaměstnavatelé preferují muže, jelikož jsou více územně mobilní a méně zatíženi péčí o domácnost než ženy. S péčí o malé děti je spojována vyšší pracovní absence. Kvůli nesnadnému spojení práce a mateřských povinností je zaměstnávání žen problémem po celém světě. Možným řešením se nabízí zkrácené pracovní úvazky, pružná pracovní doba. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 88-89)

### **Osoby se zdravotním postižením**

Kromě přirozené potřeby zajišťuje práce lidem s různým znevýhodněním i samostatnost a pocit lidské plnohodnotnosti. Pokud to umožňuje zdravotní stav osoby, je vhodnější zaměstnání na otevřeném trhu práce. Legislativa upravuje podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Slowík, 2016, s. 39). S ohledem na postižení, které je fyzické,

psychické, genetické nebo získané v následku nemoci nebo úrazu, se jedná o velmi různorodou skupinu (Kuchař, 2007, s. 155).

Nízký lidský a sociální kapitál, omezená adaptabilita a flexibilita jsou problémy osob se zdravotním postižením (OZP) související se získáním a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce. Co se týče lidského kapitálu jsou omezené schopnosti či možnosti těchto osob překážkou k získání vzdělání. Nedostatečné množství a omezený přístup specializovaných vzdělávacích zařízení taktéž může zapříčinit nízké vzdělání. Nízký sociální kapitál představuje omezené příležitosti získat vhodné zaměstnání vlastním či cizím přičiněním. Příčinou nízkého sociálního kapitálu bývají nedostatečné znalosti o trhu práce, nedostatečné informace o vhodných pracovních místech. Nedostatečné znalosti ohledně způsobu hledání a ucházení se o práci rovněž mohou způsobovat problémy. Adaptabilita a flexibilita se vyznačuje jako ochota se vzdělávat, učit se. Problémy s adaptabilitou a flexibilitou způsobuje horší zdravotní stav, nízký sociální a lidský kapitál. Vnější flexibilitu, která se týká ochoty přijmout práci vyžadující časovou a prostorovou flexibilitu zaměstnance, rovněž omezuje horší zdravotní stav, neochota se přizpůsobit požadavkům ze strany zaměstnavatele. (Horák, 2014, s. 35-37)

### **Starší lidé**

Zastaralé odborné, jazykové a počítačové znalosti starších osob omezují možnosti získat a udržet si vhodné zaměstnání (Horák, 2014, s. 36). Stejně jako u předchozí skupiny nízká adaptabilita a flexibilita zvyšuje nezaměstnanost starších osob (Horák, 2014, s. 41). Prodloužení odchodu do důchodu zavede potřebu umožnit rekvalifikace a další vzdělávání pro lidi ve středním a vyšším věku (Kuchař, 2007, s. 154).

### **Lidé bez kvalifikace**

Největší částí nezaměstnaných je tato skupina lidí, ke které náleží osoby se základním vzděláním a společensky nežádoucím deviantním chováním (např. recidivisté) (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90).

Důvodů, proč lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací nepracují, je několik. Zrušení neefektivních provozů zaměstnávající tyto lidi v minulosti způsobilo úbytek nekvalifikovaných pracovních míst. Nekvalifikované pracovníky začala nahrazovat pracovní síla ze zahraničí. Dalšími důvody jsou neochota dalšího vzdělání a pohodlí podporováno sociální politikou. (Kuchař, 2007, s. 140-141)

## Romové

Romové obtížněji získávají zaměstnání z důvodů zvyšujících se nároků uplatnění pracovníků na trhu práce. Většina Romů absolvuje jen základní vzdělání bez další kvalifikace, část z nich nedokončí ani základní vzdělání. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 91)

### 1.5 Kvalita života

Definování pojmu kvality života používané ve spojitosti s problematikou životního stylu je nejrůznější a nejobtížnější kvůli své rozličnosti a rozsáhlosti. Obvykle bývá kvalita života vymezována rozdílností či protikladností od kvantity čili je určena protikladem k objemovým, makroagregátovým ekonomickým a se ziskem týkajícím kritériím výkonnosti a úspěšnosti společenské úrovně. (Duffková, Urban a Dubský, 2008, s. 98 a 100)

Kvalitu života lze posuzovat z hlediska subjektivního a objektivního. V současnosti odborníci upřednostňují subjektivní hodnocení kvality života, které je podstatné pro život člověka. **Objektivní kvalita života** zahrnuje materiální zaopatření, sociální podmínky života, sociální status a fyzické zdraví. Dá se vymezit jako soubor ekonomických, sociálních, zdravotních a environmentálních podmínek ovlivňujících život člověka. **Subjektivní kvalita života** souvisí s jedincova vnímáním svého společenského postavení v kontextu jeho kultury a hodnotového systému. Konečná spokojenost závisí na osobních cílech, zájmech a očekáváních jedince. (Vaňurová a Múhlpachr, 2005, s. 17)

Kvalita života se v běžném životě používá v pozitivním významu, v odborném prostředí pojem kvalita života popisuje pozitivní i negativní aspekty (Gurková, 2011, s. 22).

Kvalitou života se zabývá více vědních oborů, a to medicína, sociologie, environmentalistika, psychologie. Každý z těchto vědních oborů zkoumá jiné aspekty kvality života. Postupem času došlo k tomu, že se více upřednostňuje zkoumání duchovních aspektů. (Vaňurová a Múhlpachr, 2005, s. 130)

## 2 INTEGRAČNÍ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Sociální integrací se rozumí proces začleňování člověka do společnosti. Jedná se o začleňování osob do majoritní společnosti. Potíže s integrací mají především odlišní lidé, například osoby s postižením, etnické skupiny, osoby propuštěné z vězení a další, je tedy potřebné pomáhat těmto skupinám s integrací. Integrační sociální podnikání se věnuje problematice sociální integrace ve spojení s podnikatelskou aktivitou. Souběžné fungování integračních a ekonomických procesů podniku je důležité pro kvalitní fungování integračního sociálního podniku. (Herynková, 2019, s. 16)

### Sociální podnikání

Integrační sociální podnikání je podmnožinou sociálního podnikání (Herynková, 2019, s. 18). Následující část představuje sociální podnikání a jeho rozvoj v České republice.

Sociální podnikání vymezují autorky Bednářiková a Francová (2011, s. 14) jako *„podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním.“*

Problematikou sociálního podnikání se zabývají výzkumníci z celého světa. Výzkumná síť EMES vznikla z výzkumného projektu, který se realizoval od roku 1996. EMES jako organizace byla založena v roce 2002. Zakládajícím členem a prvním prezidentem organizace byl Jacques Defourny, který se problematice věnuje. (EMES Network, © 2022)

O podporu rozvoje sociálního podnikání v ČR a rovněž o samotném informování o této problematice se především přičinila „Tematická síť pro sociální ekonomiku“ známá pod zkratkou TESSEA. Vznikla na základě stejnojmenného projektu realizovaném v období od června 2009 do listopadu 2011. TESSEA seskupuje odborníky na danou problematiku i nadšence a podporovatele. V rámci tohoto projektu byly provedeny analýzy, šetření a výzkumy. Taktéž vznikly definice pojmů související s problematikou. (Bednářiková a Francová, 2011)

## 2.1 Sociální podniky a integrační sociální podniky

Základní dělení sociálních podniků je na obecné sociální podniky a integrační sociální podniky (TESSEA, b. r.). V metodice Egroprogress se integrační sociální podnikání dále vyčleňuje dle cílové skupiny osob na OZP, lidé se závislostmi, dlouhodobě nezaměstnaní a komunální integrační sociální podniky (Herynková, 2019, s. 19).

**Integrační sociální podnik OZP** je subjekt pracující se skupinou osob se zdravotním postižením (OZP) a osob se zdravotním znevýhodněním (OZZ) (ISP 21, © 2018). Díky nezbytným integračním procesům má integrační sociální podnik OZP vyšší přidanou společenskou hodnotu (Herynková, 2019, s. 16).

V zahraničí se integrační sociální podnik označuje anglickou zkratkou WISE, která vychází ze slov „work integration social enterprise“ (Fraňková, 2019).

Od roku 2017 se vyčleňuje další typ sociálního podnikání a tím je environmentální sociální podnikání. Tento druh sociálních podniků se zabývá kromě sociálních problémů i problémy environmentálními. (Vinkelhoferová, 2021)

Jelikož není v České republice právně upraveno sociální podnikání, je obtížné určit reálný počet sociálních podniků. Zapsání podniků v Adresáři sociálních podniků na webu Českého sociálního podnikání je dobrovolné (Dohnalová, 2019). V Adresáři sociálních podniků (© 2022) je aktuálně (červenec 2022) 210 registrovaných podniků a 367 provozoven registrovaných podniků.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) uskutečnilo dotazníkové šetření v roce 2019, jehož cílem bylo aktualizovat statistické údaje sociálních podniků. Dotazník mimo jiného zkoumal naplňování principů sociálního podniku formou Identifikátoru. **Identifikátor** sociálních podniků zjišťuje formou sebehodnocení míru naplňování principů sociálního podniku. Identifikátor hodnotí tyto části: společensky prospěšný cíl, sociální princip, ekonomický princip, environmentální princip a místní princip. Části se hodnotily samostatně a následně jako celek. Vyhodnocení bylo v podobě semaforu dle míry naplnění principů: splnění úplně nebo téměř všech principů, splnění alespoň podstatných principů, v některých podstatných principech nedostatky plnění. Podniky, které uspěly v tomto hodnocení a dotazník stoprocentně vyplnily, mohly být uvedeny v Adresáři sociálních podniků a v Katalogu sociálních podniků. (Francová a Fraňková, 2019)

Katalog sociálních podniků obsahuje přes 130 podniků a 357 provozoven a předkládá přehled výrobků a služeb sociálních podniků. Provozovny jsou členěny dle oblasti podnikání. Katalog podporuje přístup sociálních podniků k veřejným zakázkám. (Kurková, Šikulová, Francová, Ondřejová a Juříčková, 2020)

### 2.1.1 Principy a indikátory sociálního podniku a integračního sociálního podniku

Principy slouží k určení toho, zda se jedná o sociální podnik. Upravené principy integračního sociálního podniku využívá MPSV pro výzvy na podporu sociálního podnikání. Úprava vedla k zjednodušení prokazování indikátorů a jejich snížení, zjednodušila se i související administrace. (TESSEA, b. r.)

V tabulkách č. 1 a č. 2 jsou uvedeny principy, které vypracovali odborníci v rámci týmů TESSEA (2014a; 2014b). Z uvedených tabulek vyplývá, že integrační sociální podnik je více zaměřený na práci se znevýhodněnými osobami. (TESSEA, 2014a)

**Tabulka 1** Principy sociálního podniku

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

Zdroj: zpracováno dle TESSEA, 2014b

**Tabulka 2** Principy integračního sociálního podniku

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

Zdroj: zpracováno dle TESSEA, 2014a

Principy jsou rozvíjeny indikátory, které je více objasňují. Podniky se hodnotí dle toho, jak jednotlivé indikátory naplňují. (TESSEA, 2014c)

Pro obecný sociální podnik je vymezeno 19 indikátorů, 8 povinných indikátorů musí splňovat, celkem musí splňovat minimálně 16 indikátorů (TESSEA, 2014d). Pro integrační sociální podnik je definováno 20 indikátorů, taktéž všech 10 povinných indikátorů musí splňovat, celkem musí plnit minimálně 16 indikátorů (TESSEA, 2014c).

**Sociálním prospěchem ISP** je kromě zaměstnávání i sociální integrace osob znevýhodněných na trhu práce. Indikátorem je vymezeno zaměstnávat minimálně 30 % znevýhodněných osob. TESSEA (2014c) řadí mezi osoby ze znevýhodněných skupin (OZS): „... lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky“ a další. Další indikátor uvádí poskytování podpory těmto



zaměstnancům mající specifické potřeby v podobě personálního zabezpečení (TESSEA, 2014c).

**Ekonomický prospěch ISP** spočívá především v reinvestování případného zisku pro rozvoj podniku. Indikátor uvádí reinvestici poloviny a více případného zisku. Minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb je stanoven na 30 % z celkových výnosů a pod tuto hranici by neměly tržby klesnout. (TESSEA, 2014c)

Spolupráce podniku s místními aktéry je řazena pod **enviromentální a místní prospěch ISP**. V rámci tohoto indikátoru je vyžadováno, aby podnik měl minimálně dvě doložené spolupráce během posledních 2 let. Spolupráce se uskutečňuje například s orgány místní samosprávy, Úřadem práce, se školami. (TESSEA, 2014c)

Na základě principů jsou podniky podněcovány k vlastní nezávislosti a k prospěšným činnostem ve více oblastech.

Jelikož naplňování principů sociálního podniku prozatím nikdo nekontroluje, jsou využívány především jako návod k tomu, jak by se měl sociální podnik rozvíjet (Bednáriková a Francová, 2011, s. 17).

## **2.2 Integrace znevýhodněných osob v integračním sociálním podniku**

Integrace znevýhodněných osob patří k hlavním posláním integračních sociálních podniků. Jakým způsobem probíhá a co zahrnuje integrace v integračním sociálním podniku, je popsáno v následující subkapitole.

### **2.2.1 Integrační personalistika**

Integrační personalistika v ISP OZP má více směrů uplatnění. Pomáhá pracovně rozvíjet OZP a umožňuje jim vstup na chráněný, případně na volný trh práce. Umožňuje ISP být partnerem pro veřejnou správu ohledně pracovní rehabilitace (viz kapitola 3.1) a sociální rehabilitace. ISP vytváří prostředí pro pracovní a osobní rozvoj cílové skupiny. (Herynková, 2019, s. 28)

Integrační personalistika zahrnuje několik nástrojů, pomocí kterých probíhá integrace osob z cílových skupin. Hegerová (2018b) uvádí mezi hlavní nástroje:

- variabilita pracovního úvazku,
- střídání pracovních pozic,

- spolupráce s lékaři a odborníky,
- hygiena pracoviště,
- ergonomie pracoviště.

**Variabilitou pracovního úvazku** se rozumí zkrácený pracovní úvazek, jehož variabilita spočívá v různě dlouhé pracovní době (čtyři, pět, šest, šest a půl až sedm hodin). Ta se odvíjí od možností hendikepovaného zaměstnance vykonávat práci. S tím souvisí i rozvržení úvazku, tedy uzpůsobený začátek pracovní doby potřebám zaměstnancům. (Černá, 2018)

**Střídání pracovních pozic** je prospěšné pro zdravotní stav zaměstnance. Rozumí se tím stání, sezení, přecházení. (Černá, 2018)

**Spolupráce s lékaři** přispívá ke zkvalitnění pracovního místa. Lékaři posuzují stav člověka pro pracovní místo. Spolupráce ISP a lékařů podporuje vztah zaměstnavatele a zaměstnance. Spolupráce probíhá s fyzioterapeuty, psychiatry a dalšími specialisty. (Herynková, 2019, s. 29)

Do **hygieny pracoviště** spadá bezprašnost, odvětrávání a osvětlení pracoviště. Pro některé zaměstnance je důležité bezbariérové pracoviště a zázemí. (Herynková, 2019, s. 28-29)

Hygiena a ergonomie pracoviště spolu úzce souvisí. **Ergonomie pracoviště** spočívá v individuální úpravě pracoviště. Příkladem může být ergonomická úprava stolu a židle. (Černá, 2018)

K dalším nástrojům integrační personalistiky lze zařadit i **dopravu do zaměstnání**, kterou zajišťuje zaměstnavatel. Výhodou je i zřízení **sociálního bydlení**, které usnadňuje pracovní integraci a běžný život. (Herynková, 2019, s. 29)

Individuální vzdělávání zaměstnance, které mu poskytuje ISP, umožňuje jeho ucelený rozvoj, zvyšuje efektivitu a kvalitu práce (Herynková, 2019, s. 29).

### **Komplexní integrace**

Komplexní integraci vymezuje Hegerová (2018a) jako „*soubor nástrojů, které podnik využívá pro práci s lidmi s hendikepou, aby mohli vykonávat svou práci, došli k plné integraci, a to jak v životě pracovním, tak i soukromém.*“

V rámci komplexní integrace se zřizuje sociální služba, a to sociální rehabilitace. O tom, jak fungují obecně sociální služby a jak pomáhá sociální rehabilitace k integraci osob, pojednává následující podkapitola.

## 2.2.2 Sociální služby

Sociální služby upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jedná se o činnosti, které pomáhají a podporují jednotlivce při sociálním začlenění nebo slouží k prevenci sociálního vyloučení. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

Sociální služby se poskytují lidem společensky znevýhodněným. Cílem je zlepšit kvalitu života těchto lidí a pokud je to možné, tak je co nejvíce integrovat do společnosti. (Matoušek, 2011, s. 9)

**Poskytovateli sociálních služeb** jsou obce a kraje, nestátní neziskové organizace a fyzické osoby, Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Poskytování sociálních služeb je podmíněno registrací poskytovatele příslušným krajským úřadem. Elektronickou formu registru poskytovatelů sociálních služeb spravuje MPSV. (Matoušek, 2011, s. 46)

Smlouvu o poskytování sociálních služeb uzavírají spolu uživatel a poskytovatel, v určitých případech je povinnost uzavřít smlouvu v písemné formě (Matoušek, 2011, s. 45).

Sociální služby se členění dále na:

- sociální poradenství,
- služby sociální péče,
- služby sociální prevence.

**Sociální poradenství** se dále dělí na základní a odborné. Základní sociální poradenství podává informace pomáhající řešit nepříznivé sociální situace a povinnou základní činností všech sociálních služeb. Odborné sociální poradenství se specializuje na jednotlivé sociální skupiny, například poradny pro osoby se zdravotním postižením. **Služby sociální péče** podporují soběstačnost osob v přirozeném sociálním prostředí. Pokud to stav osob neumožňuje, pomáhají zajistit důstojné prostředí. K službám sociální péče patří mimo jiné podpora samostatného bydlení, denní a týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory. Účelem **služeb sociální prevence** je předejít sociálnímu vyloučení osob z důvodu jejich krizové sociální situace a ochrana společnosti před nežádoucími společenskými jevy. Konkrétně se jedná o služby azylových domů, nocleháren, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, tlumočnické služby či sociální rehabilitace a další. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

Sociální služby se poskytují ve třech formách jako:

- pobytové,
- ambulantní,
- terénní.

**Pobytové služby** jsou uskutečňovány v zařízeních sociálních služeb s ubytováním. Konkrétních zařízení sociálních služeb je několik, například denní a týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením a pro seniory, chráněné bydlení a azylové domy, sociální poradny, noclehárny a další. Za **ambulantními službami** osoba dochází a **terénní služby** se poskytují osobě v jejím přirozeném prostředí. (Zákon č. 108/2006 Sb.)

### **Sociální rehabilitace**

Sociální rehabilitace jako jeden z typů služeb sociální prevence slouží ke komplexní integraci (Herynková, 2019, s. 29).

Sociální rehabilitaci definuje § 70 zákona o sociálních službách a blíže její činnosti specifikuje § 35 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Činnostmi sociální rehabilitace jsou nácviky dovedností ohledně vlastní péče, soběstačnosti a jiných úkonů sloužících k sociálnímu začleňování. K těmto nácvikům náleží obsluha spotřebičů, péče o domácnost, úklid, nakupování, potřebné dovednosti k úředním úkonům a další. Dále rehabilitace působí při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím. Jedná se o situace jako je doprovod do školy, do zaměstnání, k lékaři, využívání dopravních prostředků, chování v různých společenských situacích. Pobytová forma sociální rehabilitace zajišťuje ubytování, stravu, podmínky pro osobní hygienu. Kromě činností sociální rehabilitace upravuje vyhláška maximální výši úhrady za poskytování sociálních služeb v centrech sociálně rehabilitačních služeb. (Vyhláška č. 505/2006 Sb.)

Účelem sociální rehabilitace je podporovat své klienty na cestě na chráněný trh práce. Ke střetu integračních procesů a CHTP dochází v integračním sociálním podniku. Díky tomu je ISP vhodným poskytovatelem této sociální služby v celistvém prostředí a s lepšími výsledky. (Herynek, 2018)

Sociální rehabilitace pomáhá cílové skupině v zaměstnání i mimo pracovní dobu. Umožňuje zaměstnávání těžce zdravotně postižených osob tím, že je připravuje na pracovní pozici. (Herynková, 2019, s. 30)

## **Shrnutí podkapitoly**

Z výše uvedeného je zřejmá rozmanitost podpory, kterou nabízí ISP svým zaměstnancům z řad znevýhodněných osob. Kromě rozsáhlé podpory při zaměstnávání poskytuje ISP podporu mimopracovní. Rozvíjí zaměstnance profesně i v osobním životě. Z toho plyne náročnost poskytování komplexní integrace. ISP musí řešit několik oblastí pro zajištění kvalitní integrace. Do toho spadá personální obsazení, konkrétní formy podpory, zahrnutí podnikatelské činnosti a v neposlední řadě samotná práce se zaměstnancem ze znevýhodněných skupin.

## **2.3 Legislativní prostředí**

V České republice chybí právní úprava sociálního podnikání. Dosud byly předloženy pouze návrhy zákonů, v roce 2019 návrh zákona o sociálním podnikání a v roce 2021 návrh zákona o integračním sociálním podniku.

Zákonná úprava sociálního podnikání by měla především definovat pojem sociální podnik a podnikající subjekty, kterým by stát pomáhal rozvíjet se a zároveň by je podporoval. Z toho vyplývá další potřeba vzniku právní úpravy, a to oblast podpory sociálního podnikání. (Herynková, 2019, s. 15)

### **2.3.1 Návrh zákona o sociálním podnikání**

V roce 2017 vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání (Vláda ČR, 2017).

Věcný záměr zákona o sociálním podnikání navrhoval právní úpravu sociálního podnikání v České republice. Věcný záměr zamýšlel zákon, který bude definovat sociální podnik a integrační sociální podnik v podobě statusu. Tento status bude moci získat podnikající fyzická či právnická osoba za stanovených podmínek, přitom nevzniká nová právní forma (Úřad vlády České republiky, 2017).

Jelikož byl tento věcný záměr přijat na konci volebního období, nebylo dle něj vypracováno paragrafové znění. Návrh zákona vznikl až v roce 2019 pouze jako návrh zákona o sociálním podniku. (Herynková, 2019, s. 15)

Návrh zákona o sociálním podniku předkládá úpravu sociálního podniku, integrační sociální podnik, znevýhodněných osob, státní politiku rozvoje sociální ekonomiky. Co se týče státní politiky rozvoje sociální ekonomiky, návrh zahrnuje zřízení Rady pro rozvoj sociální

ekonomiky jakožto poradního orgánu vlády. Taktéž je upravena podpora pro sociální podniky. Podpora se použije k účelu dle tohoto zákona, přitom na ni není právní nárok. Jestliže se ISP poskytne podpora formou dotace či finančního příspěvku, nelze poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a zákona o zaměstnanosti a naopak. To se vztahuje na kalendářní čtvrtletí, kdy je čerpána dotace nebo finanční příspěvek. (Úřad vlády České republiky, 2019)

### **2.3.2 Návrh zákona o integračním sociálním podniku**

V červnu 2021 poslanci Jan Chvojka, Olga Richterová a Hana Aulická Jírovcová předložili Sněmovně návrh zákona o integračním sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů. Dle tohoto návrhu zákona je integrační sociální podnik (ISP) fyzická či právnická osoba, jenž podniká, zaměstnává znevýhodněné osoby a je jí přiznán status integračního sociálního podniku. Za znevýhodněné osoby se pokládají OZP definované zákonem o zaměstnanosti a osoby sociálně znevýhodněné. ISP má povinnost využít více než polovinu případného zisku po zdanění k vlastnímu rozvoji či naplňování principů sociálního podniku. (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2021)

Návrh zákona ukládá povinnost ISP předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí zprávu o své činnosti za předchozí kalendářní rok. Zpráva obsahuje informace týkající se způsobu naplňování požadavků zákona, plnění podmínky zaměstnávání více než 30 % znevýhodněných osob, způsobu využití zisku a psychosociální podpory poskytnuté zaměstnancům. (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2021)

Návrh zákona se rovněž věnuje podporování zaměstnanosti v ISP. Navrhuje podporu formou příspěvku na podporu zaměstnávání znevýhodněné osob a příspěvku na řešení specifických potřeb znevýhodněné osoby. Oba druhy příspěvků poskytuje Úřad práce a ISP podává žádost o příspěvek, která obsahuje identifikační údaje, druh příspěvku, uvedení znevýhodněné osoby, popis znevýhodnění a zhodnocení variant pracovního uplatnění znevýhodněné osoby. Úřad práce a ISP uzavírají dohodu o poskytnutí příspěvků. Tato dohoda obsahuje, vedle jiných údajů, podmínky pro poskytnutí příspěvků a způsob kontroly plnění sjednaných podmínek. (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2021)

## 2.4 Výhody a nevýhody integračního sociálního podnikání

Integrační sociální podnik umožňuje zaměstnávání osob v 1. a 2. stupni a rovněž i ve 3. stupni invalidního důchodu (Herynková, 2019, s. 31). Běžné podniky to umožňují vzhledem k náročnosti a individuálním potřebám těchto lidí.

Sociální podniky umožňující flexibilní pracovní doby, která prozatím není v českém prostředí obvyklá, mohou změnit oblast zaměstnávání. Tato možnost by se zaměřovala například na ženy po mateřské dovolené (Fraňková, 2019). Uzpůsobení pracovní doby nejen v sociálních podnicích, ale i v těch běžných, by umožnilo zvýšit zaměstnanost problémových skupin na trhu práce.

Pro sociální podniky by mohli být přínosem vysoce kvalifikovaní lidé trpící syndromem vyhoření jako kvalitní pracovní síla. Tito lidé nemohou hledat uplatnění u ISP, jelikož nenáleží do skupiny OZP. (Fraňková, 2019)

Nevýhoda může spočívat v nevědomosti o způsobu nabízení vlastních produktů a služeb. Složitý byrokratický systém preferuje zkušenější účastníky. (Fraňková, 2019)

Nesnáze v oblasti odpovědného zadávání veřejných zakázek by mohla vyřešit chybějící legislativa. Ta by upravila podmínky zadávání veřejných zakázek sociálním podnikům a tím by je podpořila. (Fraňková, 2019)

Sociální podniky v určité míře oslabuje nižší informovanost společnosti o jejich činnostech. Zvýšením povědomí o práci těchto podniků by mohlo pomoci získat více zákazníků. (Fraňková, 2019)

V neposlední řadě je řešena podniky rovnováha mezi podnikáním a sociálními aspekty (Fraňková, 2019).

Z výše uvedených případů vyplývá, že podniky se potýkají s problémy, které souvisejí se vztahem podnikání a zaměstnáváním znevýhodněných osob. Obtíže jsou způsobovány menšími zkušenostmi, neznalostmi těchto podniků a společenským prostředím, které může v některých oblastech podniky omezovat či znevýhodňovat. Nicméně jsou pro společnost přínosné a jejich podpoření žádoucí.

### 3 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE

Dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vymezen pojem chráněný trh práce následovně: „*Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.*“

Pojem chráněný trh práce zavedla novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 (Herynková, 2019, s. 23).

Zákon o zaměstnanosti stanovil, že dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na období 3 let. Jestliže zaměstnavatel opětovně podá žádost o uzavření této dohody nejpozději do 3 měsíců po skončení tohoto období, dohoda bude uzavřena na dobu neurčitou. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

#### 3.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

K podpoření zaměstnanosti osob se zdravotním postižením napomáhá zákonná povinnost zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat. Zaměstnavatelé zaměstnávající nad 25 zaměstnanců v pracovním poměru mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl zaměstnaných OZP k celkovému počtu zaměstnanců jsou 4 %. Zaměstnavatelé tuto povinnost můžou plnit následujícími způsoby:

- prvním způsobem je zaměstnat OZP v pracovním poměru;
- druhým způsobem je odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů mající dohodu o uznání zaměstnavatele nebo od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečnými, případně zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům nebo OZP;
- třetím způsobem je odvod do státního rozpočtu,
- nebo případně kombinace výše uvedených způsobů. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Druhý způsob se označuje jako **náhradní plnění** a jeho plnění je evidováno. Evidují se údaje o dodavateli a odběrateli náhradního plnění a související údaje o výrobku, službě či zakázce. (Herynková, 2019, s. 35)



## **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitaci je upravena zákonem o zaměstnanosti a na její poskytnutí mají právo osoby se zdravotním postižením. Jedná se o činnost pomáhající OZP v oblasti zaměstnání. Na základě doporučení je umožněno využívat službu osobě uznané za dočasně neschopné práce a osobě, které již není invalidní. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Na poskytování služeb pracovní rehabilitace se podílí Úřad práce s pracovně rehabilitačními středisky, popřípadě s jiným subjektem. Pro OZP se sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Dle zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel zaměstnávající nad 50 % OZP využít několik příspěvků na podporu zaměstnávání OZP. Pro čerpání příspěvků je rozhodné, zda se jedná o zaměstnavatele působícím na volném trhu práce nebo na chráněném trhu práce. (Herynková, 2019, s. 23)

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Pracovní místo pro OZP zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce a toto místo musí být obsazené OZP 3 roky. Na vytvoření pracovního místa může zaměstnavatel čerpat příspěvek, jehož podmínky upravuje § 75 zákona o zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Výše příspěvku může být pro OZP maximálně osminásobek, pro osobu invalidní ve 3. stupni maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí minulého roku. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je nemít nedoplatky (například daňové, na pojistném na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a další), výjimku tvoří povolení splácení bez prodlení. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

### **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP**

Tento příspěvek poskytuje Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem OZP. Příspěvek nelze poskytnout: na OZP pracující mimo pracoviště; na osobou zdravotně znevýhodněnou; na OZP dočasně přidělenou k výkonu práce k uživateli, jedná-li se o zaměstnavatele, který je agenturou práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Podmínka pro poskytnutí příspěvku je totožná jako u předchozího uvedeného příspěvku (Zákon č. 435/2004 Sb.).

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce**

Úřad práce poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli, který má uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele. Dle (§ 78a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je příspěvek poskytován na „*skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy.*“ Příspěvek se vztahuje na zaměstnanou OZP v pracovním poměru. Také zahrnuje pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené zaměstnavatelem. Výše příspěvku je maximálně 13600 Kč na OZP 1. až 3. stupně invalidity, na OZZ maximálně 5000 Kč. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Dle § 78a odst. 17 zákona č. 435/2004 Sb. může vláda nařízením navýšit maximální výši příspěvku na OZP. V roce 2021 proběhlo jednání o navýšení tohoto příspěvku, návrh nařízení vlády navrhoval dvě varianty maximální částky příspěvku a to 14200 Kč nebo 14600 Kč (Úřad vlády České republiky, 2021).

K příspěvku uvedeném výše zaměstnavateli přísluší paušálně 1000 Kč měsíčně na OZP. Čtvrtletní paušální příspěvek využívá zaměstnavatel na vynaložené náklady na zaměstnávání OZP. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Tento příspěvek není poskytován na OZP, na něhož zaměstnavatel čerpal příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (Zákon č. 435/2004 Sb.). Tímto zákon omezuje souběh poskytování příspěvků zaměstnavatelům OZP.

### **Shrnutí kapitoly**

Zákon o zaměstnanosti vymezuje chráněný trh práce, jenž podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podpora je zacílena pouze na skupinu OZP, v některých případech na osoby se zdravotním znevýhodněním. Pro poskytnutí příspěvků jsou zaměstnavatelé rozlišováni dle toho, zda působí na volném nebo chráněném trhu práce.

Zaměstnavatelé OZP nevykonávají integraci cílové skupiny (Herynková, 2019, s. 22). To je výrazně odlišuje od integračních sociálních podniků.

## **4 EMPIRICKÁ SONDA**

Pro výzkum bylo zvoleno území Pardubického kraje. Záměrem šetření bylo zjistit kvalitu života osob se zdravotním postižením v rámci zaměstnání v subjektech zaměstnávající tyto osoby. Následující část seznamuje zvoleným prostředím pro výzkum, tedy se situací sociálního podnikání v Pardubickém kraji.

### **4.1 Sociální podnikání v Pardubickém kraji**

Sociálním podnikáním se zabývá Pardubický kraj větší měrou od roku 2013, o dva roky později vznikl dotační program na podporu sociálního podnikání. Pardubický kraj lze považovat za průkopníka a inspiraci v tématu podpory sociálního podnikání v České republice (Pardubický kraj, 2018). Vytvoření podpory pro sociální podnikání v Pardubickém kraji bylo inspirováno zkušenostmi z Francie (Pardubický kraj, 2019).

Pardubický kraj podporuje sociální podnikání dotačními programy. Program podporuje rozvoj stávajících subjektů a nově vznikající subjekty. Dotace je v rozmezí 10 000 Kč až 150 000 Kč na projekt. Navýšená maximální výše dotace na 180 000 Kč je pro žadatele působící v území problémových regionů Pardubického kraje. Vedle základních podmínek pro poskytnutí podpory, musí žadatel zaměstnávat cílové skupiny zaměstnanců s bydlištěm v Pardubickém kraji. Dále žadatel musí realizovat projekt na území Pardubického kraje. (Pardubický kraj, 2021a)

Z partnerství mezi Pardubickým krajem a francouzským regionem Centre-Val de Loire se vyvinula spolupráce mezi sociálními podniky. Zástupci francouzského podniku ISA Groupe vyjádřili zájem spolupracovat s českým podnikem Ergotepem na evropském projektu Ergoprogress II. Záměrem projektu je ovlivnit pravidla pro sociální podnikání v Evropě. (Pardubický kraj, 2022)

Kraj kromě zahraniční spolupráce rozvíjí i spolupráci na domácí půdě. Pardubický kraj společně s pardubickou pobočkou agentury CzechInvest a Pardubickým podnikatelským inkubátorem (P-PINK) zrealizovali Akademii pro sociální podnikání. Akademie je vzdělávací projekt určen pro zástupce sociálních podniků i zájemce zvažující se sociálním podnikáním začít. V roce 2020 se naplánovalo deset setkání poskytující informace k vzniku, rozvoji a vedení sociálních podniků. (Pardubický kraj, 2020)

V roce 2021 Pardubický kraj vydal brožuru „Společensky prospěšné podnikání v Pardubickém kraji“. Brožura obsahuje základní údaje o sociálních podnicích. V kraji je evidováno 32 podniků podnikajících v oboru:

- gastronomie,
- řemesla,
- venkovní práce,
- úklid,
- vzdělání,
- volný čas,
- zemědělství,
- výroba vlastních produktů,
- průmyslová výroba,
- kompletace,
- expedice,
- informační technologie,
- obchod,
- pronájem prostor.

Většina podniků podniká ve více oborech. Nejčetnější zastoupení má obor řemesla (13 subjektů), gastronomie (11 subjektů), obchod (11 subjektů) a výroba vlastních produktů (8 subjektů). (Pardubický kraj, 2021b)

Co se týče oborů podnikání jsou rozdílně členěny. Brožura Pardubického kraje uvádí pouze 14 oborů podnikání. Na rozdíl od Adresáře sociálních podniků (© 2022), který pracuje s 23 obory podnikání a ponechává možnost definovat další obory.

Ukázkou rozdílnosti v uvádění oborů podnikání je podnik Léthó, o.p.s., který dle brožury Pardubického kraje (2021b) podniká v oboru obchod, kompletace, řemesla a úklid. Adresář sociálních podniků (© 2022) uvádí sedm oblastí podnikání.

## **4.2 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření bylo zrealizováno během března až května 2022 a bylo anonymní. Dotazníkové šetření bylo distribuováno zejména pomocí internetové služby Google Forms. Tato forma dotazníku byla zvolena z důvodu jednoduchosti distribuce respondentům a následného přehlednějšího vyhodnocování. Dotazník se skládal z jedné hlavní struktury. K některým otázkám se vztahovaly rozšiřující podotázky. Podotázky byly kvalitativního charakteru ve formě soft dat. Na závěr dotazníku byly položeny otázky identifikačního charakteru. Dotazník zahrnoval otázky zcela uzavřené, otázky polouzavřené s výběrem uzavřených odpovědí nebo možnosti vepsání vlastní odpovědi. Dále obsahoval otázku s hodnotící škálou a otázky otevřené pro vepsání vlastní odpovědi. Některé dotazníky byly položeny v rámci domluvených rozhovorů. To poskytnulo lepší pohled do problematiky a zároveň validovalo připravený dotazník.

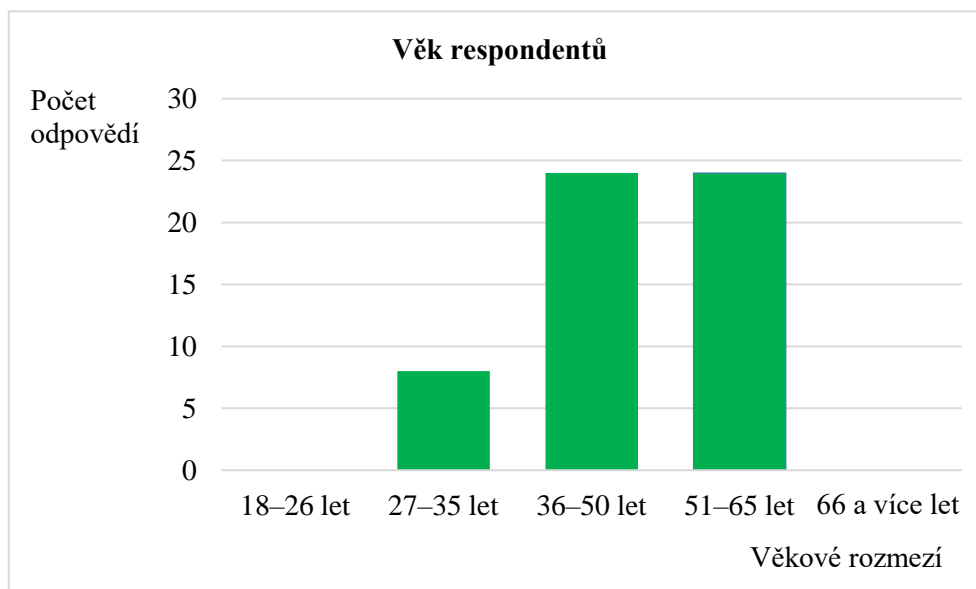
Dotazník vycházel zároveň z definovaných potřeb Pardubického kraje a metodického inovátora sociálního podnikání v kraji společnosti Ergotep. Dotazníkové šetření sloužilo jako vstupní sběr dat pro připravovaný rozsáhlý výzkum v Pardubickém kraji.

#### 4.2.1 Vyhodnocení dotazníku

Cílovou skupinou respondentů byli zaměstnanci subjektů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na území Pardubického kraje. Respondenti byli z řad zaměstnanců těchto subjektů, které Pardubický kraj (2021b) uvádí ve své brožuře „Společensky prospěšné podnikání v Pardubickém kraji“. Respondenti byli zároveň osobami se zdravotním postižením. Tato skupina lidí byla vybrána, protože tvoří největší podíl zaměstnanců ve vybraných subjektech (Francová a Fraňková, 2019).

##### a) Identifikace respondentů

Dotazník vyplnilo celkem 56 respondentů, toho bylo 32 mužů a 24 žen. Věkové rozmezí respondentů se pohybovalo celkem ve třech kategoriích z pěti. Nejvíce a shodně byla zastoupena kategorie 36-50 let a 51-65 let, obě kategorie zvolilo 24 respondentů. Kategorii 27-35 let vybralo 8 respondentů.



**Obrázek 1** Věk respondentů (autor)

Velikost obce, ve které respondenti žijí, byla členěna na kategorie dle počtu obyvatel. Nejpočetněji byla zastoupena kategorie nad 18 001 obyvatel v počtu 16 respondentů. Sloučením některých kategorií vyplývá následující:

- 28 respondentů žije ve městě (9001 a více obyvatel),

- 24 respondentů žije ve středně velkých obcích (501 až 9000 obyvatel),
- 4 respondenti žijí v menších obcích (do 500 obyvatel).

S někým dalším (s partnerem, s dětmi, s rodiči) žije v domácnosti 44 respondentů, 12 respondentů uvedlo, že žijí sami.

Zastoupení nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů bylo následující:

- vyučen bez maturity (32 respondentů),
- vysokoškolské (12 respondentů),
- střední s maturitou (8 respondentů),
- základní (4 respondenti).

## **b) Dotazníkové otázky**

Následující část se zabývá odpověďmi respondentů na otázky, které se vztahují ke zkoumané problematice.

**Otázka č. 1:** Považujete současnou českou společnost za „přátelskou vůči zaměstnávání osob se zdravotním postižením“?

Uzavřená otázka zjišťovala názor nebo postoj respondenta vůči společenskému vnímání zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Většina respondentů vybrala kladné odpovědi, 12 ano, zcela; 36 ano, částečně. Pouze 8 respondentů odpovědělo spíše ne.

**Otázka č. 2:** Cítíte se jakkoliv „nálepkován/a“ společností, že jste OZP a pracujete v sociálním podniku?

Uzavřená otázka zjišťovala pocit nebo postoj respondenta, zda vnímá ze strany společnosti nějaký názor na skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením. Kladné odpovědi v počtu 32 mírně převažovaly oproti záporným v počtu 24 (obrázek č. 2).

Být „nálepkován“ společností můžou osoby vnímat jako opomíjení jich samotných, pocit postavení mimo společnost. Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů necítí znevýhodnění ze strany společnosti. Pouze 8 respondentů uvedlo, že se takto cítí, 24 respondentů pociťuje „nálepkování“ částečně.



**Obrázek 2** Vnímání respondentů (autor)

**Otázka č. 3:** Jak dlouho se pohybujete na chráněném trhu práce v rámci svého celého pracovního života?

V uzavřené otázce měl respondent možnost výběru z intervalů let označujících, jak dlouho je respondent zaměstnán v rámci chráněného trhu práce. Nejvíce odpovědí (24) získal interval pět a více let. Následovaly intervaly tři až pět let a jeden až tři roky, oba se stejným počtem odpovědí (16). Žádný respondent není zaměstnán méně než jeden rok.

**Otázka č. 4:** Jak dlouho pracujete v rámci chráněného trhu práce na současné pozici?

Otázka zjišťovala dobu zaměstnání na chráněném trhu práci v současné pozici. Zastoupení počtu odpovědí bylo následovné: méně než rok nikdo, jeden až tři roky 12, tři až pět let 24 a pět až více let zvolilo 20 respondentů.

**Otázka č. 5:** Jak hodnotíte kvalitu svého života PŘEDTÍM, než jste začal/a pracovat v sociálním podniku (na chráněném trhu práce)?

Otázka zjišťovala, jaká byla kvalita života respondenta, než začal pracovat v sociálním podniku. Jako velmi dobře hodnotilo 20, dobře 16, špatně 20 respondentů, velmi špatně nehodnotil nikdo.

**Otázka č. 6:** Jak hodnotíte kvalitu svého života TEĎ (vliv aktuálního zaměstnání), když nějakou dobu pracujete v sociálním podniku (na chráněném trhu práce)?

Účelem otázky bylo zjistit, jak se změnil život respondenta poté, co pracuje v sociálním podniku. Všichni respondenti odpověděli kladně, velmi dobře odpovědělo 32 a dobře odpovědělo 24 respondentů.

Lze konstatovat, že kvalita života respondentů se zlepšila poté, co začali pracovat v sociálních podnicích.

**Otázka č. 6.1:** Popište změnu hodnocení aktuální kvality svého života?

Tato nepovinná otázka sloužila k doplnění otázky č. 6. Respondenti uvedli, že získali zaměstnáním v sociálním podniku více možností v různých oblastech. To odpovídá poznatkům o sociální integraci. Dále uváděnou odpovědí byla změna zdravotního stavu. To, že člověk pracuje v sociálním podniku, je důsledkem změny zdravotního stavu. Zlepšení finančního stavu respondenta byla další uvedená odpověď.

**Otázka č. 7:** Daří se Vám sladit osobní a pracovní život?

Tato otázka přinesla pozitivní výsledky. Sladit osobní a pracovní život se daří zcela 36 respondentům, 20 respondentů uvedlo částečné sladění.

**Otázka č. 8:** Potřebujete vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pracovat na kratší pracovní úvazek?

Cílem otázky bylo zjistit, zda zaměstnanci potřebují upravený pracovní úvazek a je jim to umožněno. Jen 8 respondentů odpovědělo, že nepotřebují kratší pracovní úvazek. Nejčtenější odpovědí byl poloviční a třetinový pracovní úvazek, na obě odpovědělo 12 respondentů. Mezi další odpovědi respondenti uvedli: dvoutřetinový; 5,5 hodin denně; 5 hodin denně a 6,5 hodin denně.

Odpovědi respondentů potvrzují, že sociální podniky umožňují práci na kratší pracovní úvazek a respondenti této možnosti využívají.

**Otázka č. 9:** Je Vám umožněno střídat pracovní pozice v rámci Vaší organizace, pokud to vyžaduje Váš zdravotní stav?

Možnost střídat pracovní pozici bez problémů uvedlo 32 respondentů, 8 respondentů pouze výjimečně, 8 vůbec a 8 respondentů tuto možnost nepotřebují.



Většině respondentům je umožněno střídat pracovní pozice bez problémů. V případě neumožnění střídat pracovní pozice může souviset s charakterem vykonávané pracovní možnosti.

**Otázka č. 10:** Jak hodnotíte podmínky pro výkon své práce na svém pracovišti?

Otázka měla šest kritérií k hodnocení. Na výběr byla hodnotící škála: 1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající. Hodnotily se následující pracovní podmínky:

1. hygiena na pracovišti (prašnost, větrání, osvětlení apod.),
2. bezbariérovost,
3. srozumitelné pracovní návody,
4. speciální úpravy pracoviště s ohledem na charakter práce v kontextu zdravotního omezení,
5. bezpečnost práce,
6. specializované pomůcky pro usnadnění práce.

Výsledky hodnocení respondenty jsou uvedeny v tabulce.

**Tabulka 3** Hodnocení pracovních podmínek

Číslo kritéria	Zcela odpovídající	Částečně odpovídající	Spíše neodpovídající	Rozhodně neodpovídající
1.	40	12	4	0
2.	28	28	0	0
3.	52	4	0	0
4.	32	20	4	0
5.	56	0	0	0
6.	44	12	0	0

Zdroj: zpracováno autorem

Nejlépe byla hodnocena bezpečnost práce, kterou všichni ohodnotili jako zcela odpovídající. Kritérium srozumitelné pracovní návody se umístilo v hodnocení na druhém místě. Bezbariérovost hodnotila polovina respondentů jako zcela odpovídající a druhá polovina hodnotila jako částečně odpovídající. Kritéria hygiena na pracovišti a speciální úpravy pracoviště byla jediná hodnocena jako spíše neodpovídající, obě čtyřikrát. To poukazuje na mírné nedostatky na pracovišti. Žádné kritérium bylo hodnoceno jako rozhodně neodpovídající.

**Otázka č. 11:** Umožňuje Vám zaměstnavatel řádný kvalifikační růst ve vazbě na interní vzdělávání a potřeby?

Umožnění kvalifikačního růstu zcela odpovědělo 24 respondentů, částečné umožnění volilo 20 respondentů. V otevřené odpovědi někteří respondenti vyjádřili svůj nezájem vzhledem ke kvalifikačnímu růstu. Vyjádřený nezájem může být zapříčiněn respondentovou spokojeností s aktuálním stavem a chybějící touhou zvyšovat nebo zlepšovat svoji pozici.

**Otázka č. 12:** Absolvujete nějaká školení v rámci výkonu své práce?

Absolvování školení pravidelně uvedlo 36 respondentů, 8 uvedlo nepravidelně. Někteří školení nepotřebují.

**Otázka č. 13:** Jste spokojený/á s vedením organizace (odpovědnost vůči potřebám pracovníků s OZP)?

Bez výhrad spokojenost s vedením organizace vyjádřilo 86 % respondentů, zbylých 14 % respondentů mělo mírné výhrady. Žádný respondent neuvedl, že by měl vůči vedení organizace závažné výhrady. Z odpovědí je možné usuzovat, že podnik naplňuje požadavky zaměstnanců a ti jsou s vedením spokojeni.

**Otázka č. 14:** Stručně uveďte, co by se dalo ve vaší organizaci zlepšit bez ohledu na to, jak jste odpovídali v předchozí otázce (např. ve vztahu k organizaci práce, komunikaci, vedení apod.).

Nepovinná otázka navazovala na předešlou a zkoumala, jestli respondenti potřebují něco zlepšit v zaměstnání. Někteří respondenti uvedli v odpovědi čističku vzduchu, která souvisí s hygienou pracoviště. Další respondenti uvedli jako příklad zlepšení výměnu židlí, to lze zařadit mezi speciální úpravy pracoviště s ohledem na charakter práce v kontextu zdravotního omezení. Několik respondentů si všimnulo zlepšování prostředí vlivem lepší peněžní situace podniku. V odpovědích bylo také zmíněno neformální sezení se všemi.

**Otázka č. 15:** Jak hodnotíte veškeré pracovní právní předpisy a pracovní návody v organizaci, které potřebuje pro výkon své práce v kontextu, jsou pro Vás dostupné a srozumitelné?

Tato otázka přinesla jednoznačný výsledek. Všichni oslovení se shodli, že potřebné předpisy a pracovní návody jsou dostupné a srozumitelné. Vypovídá to o řádném seznámením zaměstnanců s dokumenty a vhodném vyhotovení v podniku.

**Otázka č. 16:** Jak se dopravujete do zaměstnání?

Otázka zkoumala, jakým způsobem se respondenti dopravují do zaměstnání a zda potřebují s dopravou pomoci. Také tato otázka měla jednoznačný výsledek. Všichni respondenti uvedli, že se dopravují do práce sami a pomoc nevyžadují. Značí to o soběstačnosti a schopnosti respondentů. Využití služby dopravy zajištěné zaměstnavatelem nikdo z respondentů nepotřebuje. Výsledek může být ovlivněn dvěma faktory. Prvním faktorem je zaměstnávání místních obyvatel, druhým faktorem je dostupnost veřejné dopravy. Většina respondentů bydlí ve městě a většinou lze volit bezbariérovou dopravu.

**Otázka č. 17:** Spolupracuje Váš zaměstnavatel s Vaším ošetřujícím lékařem?

Otázka zjišťovala, zda a kdy spolupracuje zaměstnavatel s respondentovým lékařem. Převažovala odpověď, že zaměstnavatel spolupracuje s lékařem v případě aktuálního problému, kterou zvolilo 24 respondentů. Na odpověď, že tuto spolupráci nepotřebují, odpovědělo 20 respondentů.

**Otázka č. 18:** Spolupracuje Váš zaměstnavatel s úřadem práce, který Vás má ve své evidenci?

Otázka se zabývala, zda a jakou formou spolupracuje zaměstnavatel s Úřadem práce. Bylo umožněno vybrat více z nabízených odpovědí. Nejvíce respondenti volili odpověď, že spolupráce je součástí pracovní rehabilitace, v počtu 28. Následovala odpověď, že spolupráci nepotřebují, kterou uvedlo 16 respondentů. Spolupráci jako součást sociální rehabilitace uvedlo 12 respondentů a v rámci přípravy na práci uvedl stejný počet respondentů. Zaměstnavatel nespolupracuje s Úřadem práce ve 4 případech, ve stejném počtu spolupracuje v rámci rekvalifikace.

**Otázka č. 19:** Je v podniku, kde pracujete, dostupná nějaká sociální služba (např. sociální rehabilitace)?

Cílem bylo zjistit, dostupnost sociálních služeb v rámci podniku. Z odpovědí převažuje dostupnost sociálních služeb, uvedlo to 71 % respondentů. Nedostupnost sociální služby uvedlo 21 % respondentů, zbytek respondentů vybralo odpověď nevíím.

**Otázka č. 19.1:** Jaká sociální služba je dostupná v podniku, ve kterém pracujete?

Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří u otázky č. 19 odpověděli kladně. Cílem bylo zjistit jaké sociální služby je dostupné v podniku. Nejvíce respondenti uváděli sociální a pracovní rehabilitaci, terapeutické dílny, sociální služby napříč celým spektrem a různé druhy terapií.

**Otázka č. 19.2:** Máte potřebu nějakou sociální službu využívat? Pokud ano, jakou?

Otázka navazovala na otázku č. 19 a byla určena respondentům, kteří zvolili odpověď ne a nevím. Odpovědí bylo, že respondenti nemají potřebu sociální služby využívat.

**Otázka č. 20:** Angažuje se nějak zaměstnavatel v oblasti týkající se Vašeho bydlení?

Zjišťovalo se, zda se zaměstnavatel angažuje v oblasti bydlení. Výsledkem je, že se zaměstnavatelé převážně neangažují. Tuto volbu uvedlo 44 respondentů. U 8 respondentů se zaměstnavatel angažuje, ale není to zahrnuto v péči o zaměstnance. Angažování v oblasti bydlení, které je součástí sociální práce v podniku, uvedli 4 respondenti. Oblast bydlení u většiny respondentů zaměstnavatel neřeší.

**Otázka č. 20.1:** Uveďte, jak se zaměstnavatel v oblasti týkající se Vašeho bydlení angažuje.

Otázka upřesňovala otázku č. 20 a odpovídali respondenti, kteří uvedli kladné odpovědi. Respondenti nejčastěji uvedli odpovědi: sehnání poradníku v přidělení městského bytu, placená pomoc se stěhováním, vybavení. V uvedeném případě zaměstnavatelé poskytují vlastní bydlení, pomáhají respondentům se stěhováním a vybavením bytu.

**Otázka č. 21:** Poskytuje Váš zaměstnavatel následující benefity?

Zjišťovalo se, jestli zaměstnavatel poskytuje uvedené benefity zaměstnancům. Respondenti mohli volit variantu odpovědi ano nebo ne, případně u 1. a 6. benefity odpověď nevím. Zjišťovalo se poskytování následujících benefitů:

1. sdílené pracovní místo (více zaměstnanců společně zastává jedno pracovní místo),
2. pružné rozvržení pracovní doby,
3. výkon práce z jiného místa (např. práce z domova),
4. indispoziční volno (sick days),
5. dovolená víc než 4 týdny,
6. zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, jiné).

Nejčteněji poskytovaným benefitem bylo indispoziční volno, uvedlo jej 48 respondentů. Vzhledem k tomu, že se jedná zaměstnance se zdravotním postižením, je tento benefit zásadní. Častým poskytovaným benefitem je pružné rozvržení pracovní doby a využívá ho 36 respondentů. Sdílené pracovní místo je poskytováno 20 respondentům, 12 respondentů o této možnosti neví a 24 respondentů možnost nemá. Výkon práce z jiného místa není poskytován 36 respondentům. Nižší četnost poskytování tohoto benefitu se můžu odvíjet od pracovní náplně nebo pracovního vybavení. Rovněž to může ovlivnit podmínka dle § 76 zákona o zaměstnanosti, která neumožňuje poskytnutí příspěvku na OZP pracující mimo pracoviště. Dovolená víc než 4 týdny není poskytována 40 respondentům. O zajištění péče o dítě nevědělo 12 respondentů, 44 respondentů odpovědělo záporně. V možnosti uvést další využívané benefity se objevily elektronické stravenky v maximální daňově uznatelné výši a příspěvek na dovolenou.

## 5 SHRnutí A DOPORUČENí

Dotazníkové šetření zjišťovalo kvalitu života zaměstnanců v subjektech, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Dotazník byl určen těm zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním znevýhodněním. Výzkum se omezoval na subjekty na území Pardubického kraje. Dotazníkové šetření lze hodnotit jako kladné s mírnými nedostatky. Výsledné nedostatky poukazují na rozvíjející problematiku a tím spojenou necelistvost. Výsledky výzkumu potvrzují uvedené teoretické a další poznatky. Kvalita života zaměstnanců se zlepšila vlivem zaměstnání v sociálním podniku.

Na základě zjištěných výsledků dotazníkového šetření lze navrhnout následující doporučení. Doporučení vyplývá ze zjištěných nedostatků v rámci pracovního prostředí. Nedostatky mohou souviset s nižším zdrojem daného podniku. Zlepšit situaci by mohlo zvýšit podpoření podniku ve vytváření vyššího zisku. Obec, ve které má podnik sídlo, by mohla zvyšovat povědomí o daném podniku. Tím by mohlo dojít k upoutání pozornosti potenciálních subjektů a vznik spolupráce se sociálním podnikem. Tato podpora by mohla fungovat i na krajské úrovni a její podpoření motivovat příspěvkem pro zapojené subjekty. Na národní úrovni efektivnější poskytování podpory těmto podnikům by měla zajistit zákonná úprava. Zároveň by definovala podobu sociálních podniků a sociálních integračních podniků.

V oblasti komunikace sociálního podniku se zaměstnanci lze doporučit zvýšit informovanost o poskytování eventuálních služeb pro zaměstnance. Opomíjet nelze ani aktuální potřeby zaměstnanců. Zjišťování potřeb lze uskutečnit například prostřednictvím anonymních oznámení na určeném místě (sběrný box).

Poslední doporučení vychází ze zjištěné situace zkoumané problematiky. Aktuálně je podporované zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Bylo by vhodné rozšířit podporu i na ostatní skupiny osob znevýhodněných na trhu práce. Příkladem lze uvést osoby pečující o děti či absolventi. Rozšířením podporovaných skupin lidí by mohlo vést k efektivnějšímu podnikání ISP.

## ZÁVĚR

Integrační sociální podnikání je diskutováno na různých úrovních. Hlavním účelem je zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce a jejich integrace do společnosti. Nejčetnější cílovou skupinou integračních sociálních podniků jsou osoby se zdravotním postižením. Výhodou integračního sociálního podniku je možnost zaměstnávat těžce postižené osoby. Poskytování komplexní integrace integračním sociálním podnikem pomáhá začlenit cílové osoby do pracovního a běžného života. Poskytované služby těmto osobám podporují jejich soběstačnost a celkový rozvoj. Integrační sociální podnik vytváří efektivnější zacílení podpory znevýhodněných osob, což je jeho podstatná výhoda oproti běžným podnikům.

V České republice prozatím neexistuje právní úprava, která by definovala sociální a integrační sociální podnikání a napomohla k podpoře tohoto typu podnikání. Vznikly pouze dva návrhy zákonů, které tuto problematiku řešily.

Současná legislativa podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V rámci chráněného trhu práce se na základě zákona o zaměstnanosti poskytuje podpora formou příspěvků. Chybějící podpora ostatních znevýhodněných osob způsobuje, že sociální podniky upřednostňují osoby se zdravotním postižením.

Pardubický kraj podporuje sociální podnikání prostřednictvím dotace. Ve spolupráci s dalšími subjekty vznikla vzdělávací Akademie pro sociální podnikání, která podporuje vznik a rozvoj sociálního podnikání.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že sociální podniky plní svoji roli vůči svým zaměstnancům. Rozmanitost této problematiky způsobuje některé nedostatky. Na základě zjištěných poznatků bylo navrženo několik doporučení na zlepšení situace sociálních podniků. Prvním doporučením je zvýšit zisk sociálních podniků a zlepšit jejich situaci pomocí navázání spolupráce s jinými podnikatelskými subjekty. Tomu by mělo napomáhat informování ze strany obcí a krajů o sociálních podnicích a motivovat případné zájemce o spolupráci. Dalším doporučením je zvýšit informovanost a zjišťování potřeb zaměstnanců v podniku. Posledním doporučením je podporovat zaměstnanost dalších znevýhodněných skupin osob.

Na základě výše uvedeného lze shledat, že došlo k naplnění cíle práce.

# POUŽITÁ LITERATURA

## Knižní zdroje

- BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ, 2011. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. Praha: Nová ekonomika. ISBN 978-80-260-0934-4. Dostupné také z: [https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie\\_infrastruktury\\_TESSEA\\_plna\\_verze\\_podzim2011.pdf](https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf)
- DUFFKOVÁ, Jana, Lukáš URBAN a Josef DUBSKÝ, 2008. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-123-6.
- GURKOVÁ, Elena, 2011. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3625-9.
- HERYNKOVÁ, Pavlína, 2019. *Rámcová uživatelská metodika Ergoprogress: realise the change*. Proseč: Ergotep, družstvo invalidů. ISBN 978-80-270-8133-2.
- HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.
- HRBKOVÁ, Jana, 2015. *Společenské vědy pro techniky: ekonomie, právo, politologie*. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5588-5.
- JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ, 2015. *Sociální politika*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
- KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KURKOVÁ, Gabriela, Monika ŠIKULOVÁ, Petra FRANCOVÁ, Eliška ONDŘEJOVÁ a Agata JUŘÍČKOVÁ, 2020. *Katalog sociálních podniků: odpovědné veřejné zadávání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-218-5. Dostupné také z: [https://sozv.cz/wp-content/uploads/2020/05/katalog-socialnich-podniku\\_web.pdf](https://sozv.cz/wp-content/uploads/2020/05/katalog-socialnich-podniku_web.pdf)
- MATOUŠEK, Oldřich, 2011. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0041-3.
- POTŮČEK, Martin, 2005. *Veřejná politika*. Upr., dopl. a aktualiz. vyd. v českém jazyce. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-50-4.
- SLANÝ, Antonín, 2003. *Makroekonomická analýza a hospodářská politika*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-738-3.



SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.

ŠIMAN, Josef a Petr PETERA, 2010. *Financování podnikatelských subjektů: teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-117-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

VAĐUROVÁ, Helena a Pavel MÜHLPACHR, 2005. *Kvalita života: teoretická a metodologická východiska*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3754-7.

## Internetové zdroje

Adresář sociálních podniků, © 2022. *České sociální podnikání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2022-07-28]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

ČERNÁ, Petra, 2018. Šéfka integrace Černá: Pracujeme s lidmi tak, jak to ani „zdravá“ firma neumí. In: *ISP 21: Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. Proseč: ISP 21, 30.04.2018 [cit. 2022-08-07]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/rozhovor/sefka-integrace-cerna-pracujeme-s-lidmi-tak-jak-to-ani-zdrava-firma-neumi?highlight=WyJpbnRlZ3JhY2UiXQ==>

DOHNALOVÁ, Marie, 2019. *Význam sociálních podniků: Význam a role sociálních podniků pro kvalitu pracovního života ohrožených skupin obyvatelstva*. Praha: Technologická agentura ČR. Dostupné také z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/priloha-8-vsouhrn-vyznam-a-role-socialnich-podniku.pdf>

EMES NETWORK, © 2022. Who we are. *EMES Network* [online]. Belgium: EMES Network [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://emes.net/who-we-are/>

FRANCOVÁ, Petra a Eva FRANĚKOVÁ, 2019. *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2019*. Praha. Dostupné také z: [https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Vyhodnoceni\\_dotaznikove\\_setreni\\_2019.pdf](https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Vyhodnoceni_dotaznikove_setreni_2019.pdf)

FRANĚKOVÁ, Eva, 2019. Social enterprises and their ecosystems in Europe: Country report Czech Republic. In: *European Commission* [online]. Luxembourg: Publications office of the European Union [cit. 2022-04-21]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=5&advSearchKey=socnteco&mode=advancedSubmit&catId=22&doc\\_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=5&advSearchKey=socnteco&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0)

HEGEROVÁ, Klára, 2019a. Klára Hegerová: „Osobně vnímám integraci jako nejvyšší stupeň socializace“. In: *ISP 21: Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. Proseč: ISP 21, 7.8.2019 [cit. 2022-08-07]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/rozhovor/integrace-hendikep-socialni-podnik?highlight=WyJwcm8iLCJwclx1MDBIMWNpIiwicyIsImxpZG1pIiwicyIsImh1bWwRpa2VwZW0iLCJwcm8gcHJcdTAwZTFjaSIsInBybyBwclx1MDBIMWNpIHMiLCJwclx1MDBIMWNpIHMiLCJwclx1MDBIMWNpIHMgbGlkbWkiLCJzIGxpZG1pIiwicyBsaWRtaSBzIiwibGlkbWkgcyIsImxpZG1pIHMgaGVuZGlrZXBlbSIsInMgaGVuZGlrZXBlbSjJd>

HEGEROVÁ, Klára, 2019b. O práci s hendikepovanými: Každý dokážeme být v něčem dobrý, je potřeba k tomu mít vhodné podmínky. In: *ISP 21: Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. Proseč: ISP 21, 16.10.2019 [cit. 2022-08-07]. Dostupné z:

<https://www.isp21.cz/rozhovor/integrace-hendikep-socialni-sluzba?highlight=WyJpbnRlZ3JhY2UiXQ==>

HERYNEK, Petr, 2018. Sociální rehabilitace na chráněném trhu práce. In: *ISP 21: Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. Proseč: Ergotep, družstvo invalidů, 13.08.2018 [cit. 2022-08-05]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/blogy/socialni-rehabilitace-na-chranenem-trhu-prace?highlight=WyJyZWWhYmlsaXRhY2UiXQ==>

ISP 21, © 2018. Integrační sociální podnik OZP. *ISP 21: Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. Proseč: Ergotep, družstvo invalidů [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/slovník-pojmu/integracni-socialni-podnik-ozp>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2020. Působnost MPSV: Sociální služby. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 28. 7. 2020 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-sluzby-1#sspd>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2018. Pardubický kraj je průkopníkem při podpoře sociálního podnikání. In: *Pardubický kraj: Krajský úřad Pardubického kraje* [online]. Pardubice: Pardubický kraj, 19.10.2018 [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/aktuality/98503/pardubicky-kraj-je-prukopnikem-pri-podpore-socialniho-podnikani?preview=archiv>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2019. Sociální podnikání ve Francii nás inspiruje. In: *Pardubický kraj: Krajský úřad Pardubického kraje* [online]. Pardubice: Pardubický kraj, 15.10.2019 [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/aktuality/104424/socialni-podnikani-ve-francii-nas-inspiruje?preview=archiv>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2020. Akademie sociálního podnikání odstartovala v Pardubickém kraji. In: *Pardubický kraj: Krajský úřad Pardubického kraje* [online]. Pardubice: Pardubický kraj, 12.3.2020 [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/aktuality/105830/akademie-socialniho-podnikani-odstartovala-v-pardubickem-kraji?preview=archiv>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2021a. Program podpory sociálního podnikání na rok 2022: Zásady Programu podpory sociálního podnikání. In: *Pardubický kraj: Krajský úřad Pardubického kraje* [online]. Pardubice: Pardubický kraj [cit. 2022-04-07]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/dotacni-programy-probihajici-v-oblasti-podpory-socialniho-podnikani/114711/>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2021b. *Společensky prospěšné podnikání v Pardubickém kraji: sociální podnikání v praxi*. [Pardubice]: Pardubický kraj. Dostupné také z: <https://www.isp21.cz/images/download/100sppvpk-obrazovka.pdf>

PARDUBICKÝ KRAJ, 2022. Zkušenosti ze sociálního podnikání chtějí ověřovat na unijní úrovni. In: *Pardubický kraj: Krajský úřad Pardubického kraje* [online]. Pardubice: Pardubický kraj, 31.3.2022 [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: <https://www.pardubickykraj.cz/aktuality/115899/zkusenosti-ze-socialniho-podnikani-chteji-overovat-na-unijni-urovni>

TESSEA, 2014a. Principy integračního sociálního podniku. In: *TESSEA: Tematická síť pro sociální ekonomiku* [online]. Praha: TESSEA, 10.10.2014 [cit. 2022-04-24]. Dostupné z: [https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka\\_principu\\_integracni\\_SP\\_2014.pdf](https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka_principu_integracni_SP_2014.pdf)

TESSEA, 2014b. Principy sociálního podniku. In: *TESSEA: Tematická síť pro sociální ekonomiku* [online]. Praha: TESSEA, 10.10.2014 [cit. 2022-04-24]. Dostupné z: [https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka\\_principu\\_SP\\_2014.pdf](https://www.tessea.cz/images/pdf/tabulka_principu_SP_2014.pdf)

TESSEA, 2014c. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky. In: *TESSEA: Tematická síť pro sociální ekonomiku* [online]. Praha: TESSEA [cit. 2022-08-04]. Dostupné z: [https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled\\_indikatoru\\_integracni\\_SP\\_2014.pdf](https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_integracni_SP_2014.pdf)

TESSEA, 2014d. Přehled rozpoznávacích indikátorů pro obecné sociální podniky. In: *TESSEA: Tematická síť pro sociální ekonomiku* [online]. Praha: TESSEA [cit. 2022-08-04]. Dostupné z: [https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled\\_indikatoru\\_obecne-SP\\_2014.pdf](https://www.tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_obecne-SP_2014.pdf)

TESSEA, b. r. Sociální podnikání: Definice TESSEA. *TESSEA: Tematická síť pro sociální ekonomiku* [online]. Praha: TESSEA [cit. 2022-08-03]. Dostupné z: <https://www.tessea.cz/cz/socialnipodnikani/definice-tessea>

VINKELHOFEROVÁ, Markéta, 2021. Environmentální sociální podnikání 2021. In: *České sociální podnikání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 11. 2. 2021 [cit. 2022-04-24]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/clanky/4209-environmentalni-socialni-podnikani-2020>

VLÁDA ČR, 2017. Vláda schválila věcný záměr zákona o sociálním podnikání. *Vláda ČR* [online]. Praha: Vláda ČR, 15. 5. 2017 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan\\_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/](https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-156279/)

## **Legislativní zdroje**

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Sněmovní tisk 1236/0: N. z. o integračním sociálním podniku. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1236&CT1=0>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2017. ODok: VeKLEP. *Úřad vlády České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA8RJ6WUJ>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2019. ODok: VeKLEP. *Úřad vlády České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNB8QPT8KT>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. ODok: VeKLEP. *Úřad vlády České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNC94L7Q7F>

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

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

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

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

# **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A** Struktura otázek v dotazníku

## Příloha A Struktura otázek v dotazníku

### Kvalita života zaměstnanců v subjektech zaměstnávající osoby se zdravotním postižením v Pardubickém kraji

1. Považujete současnou českou společnost za „přátelskou vůči zaměstnávání osob se zdravotním postižením“? \*

- Ano, zcela
- Ano, částečně
- Spíše ne
- Rozhodně ne

2. Cítíte se jakkoliv „nálepkován/a“ společností, že jste OZP a pracujete v sociálním podniku? \*

- Ano, zcela
- Ano, částečně
- Spíše ne
- Rozhodně ne

3. Jak dlouho se pohybujete na chráněném trhu práce v rámci svého celého pracovního života? \*

- Méně než rok
- Jeden až tři roky
- Tři až pět let
- Pět a více let

4. Jak dlouho pracujete v rámci chráněného trhu práce na současné pozici? \*

- Méně než rok
- Jeden až tři roky
- Tři až pět let
- Pět a více let

5. Jak hodnotíte kvalitu svého života PŘEDTÍM, než jste začal/a pracovat v sociálním podniku (na chráněném trhu práce)? \*

- Velmi dobře
- Dobře
- Špatně
- Velmi špatně

6. Jak hodnotíte kvalitu svého života TEĎ (vliv aktuálního zaměstnání), když nějakou dobu pracujete v sociálním podniku (na chráněném trhu práce)? \*

- Velmi dobře
- Dobře
- Špatně
- Velmi špatně

6.1 Popište změnu hodnocení aktuální kvality svého života?

Vaše odpověď

---

7. Daří se Vám sladit osobní a pracovní život? \*

- Ano, zcela
- Ano, částečně
- Spíše ne
- Rozhodně ne

8. Potřebujete vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pracovat na kratší pracovní úvazek? \*

- Ano, poloviční (80 hodin měsíčně)
- Ano, třetinový (48 hodin měsíčně)
- Ne, nepotřebuji
- Jiná...

9. Je Vám umožněno střídat pracovní pozice v rámci Vaší organizace, pokud to vyžaduje  
Váš zdravotní stav? \*

- Ano, zcela bez problémů
- Ano, ale pouze výjimečně
- Ne
- Jiná...

10. Jak hodnotíte podmínky pro výkon své práce na svém pracovišti?

10.1 Hygiena na pracovišti (prašnost, větrání, osvětlení apod.) \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

10.2 Bezbariérovost \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

10.3 Srozumitelné pracovní návody \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

10.4 Speciální úpravy pracoviště s ohledem na charakter práce v kontextu zdravotního  
omezení \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

### 10.5 Bezpečnost práce \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

### 10.6 Specializované pomůcky pro usnadnění práce \*

(1 = zcela odpovídající; 2 = odpovídající částečně; 3 = spíše neodpovídající; 4 = rozhodně neodpovídající)

	1	2	3	4	
zcela odpovídající	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rozhodně neodpovídající

### 10.7 Jiné, prosíme, uveďte

Vaše odpověď

---

11. Umožňuje Vám zaměstnavatel řádný kvalifikační růst ve vazbě na interní vzdělávání a potřeby? \*

- Ano, zcela
- Ano, částečně
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Jiná...

12. Absolvujete nějaká školení v rámci výkonu své práce? \*

- Ano, pravidelně
- Ano, ale nepravidelně
- Ne, ale potřeboval/a bych
- Ne, nepotřebuji
- Jiná...



13. Jste spokojený/á s vedením organizace (odpovědnost vůči potřebám pracovníků s OZP)? \*

- Ano, bez výhrad
- Ano, s mírnými výhradami
- Ne, k vedení mám závažné výhrady

14. Stručně uveďte, co by se dalo ve vaší organizaci zlepšit bez ohledu na to, jak jste odpovídali v předchozí otázce (např. ve vztahu k organizaci práce, komunikaci, vedení apod.).

Vaše odpověď

---

15. Jak hodnotíte veškeré pracovní právní předpisy a pracovní návody v organizaci, které potřebuje pro výkon své práce v kontextu, jsou pro Vás dostupné a srozumitelné? \*

- Ano, jsou dostupné a srozumitelné
- Ano, jsou dostupné, ale nesrozumitelné
- Ne, nemám je k dispozici, ale byl/a jsem seznámen/a
- Nemám je k dispozici ani jsem nebyl/a seznámen/a
- Jiná...

16. Jak se dopravujete do zaměstnání? \*

- Dopravuji se zcela sám/sama, nepotřebuji podporu
- Dopravuji se zcela sám/sama, ale podporu bych uvítal/a
- Využívám svozovou službu zaměstnavatele
- Jiná...

17. Spolupracuje Váš zaměstnavatel s Vaším ošetřujícím lékařem? \*

- Ano, je to součástí vnitropodnikové strategie
- Ano, v případě, že to vyžaduje nějaký aktuální problém
- Ne, zaměstnavatel nijak s lékařem nespolupracuje
- Ne, nepotřebuji to
- Jiná...

18. Spolupracuje Váš zaměstnavatel s úřadem práce, který Vás má ve své evidenci? (Ize vybrat více odpovědí) \*

- Ano, je to součástí pracovní rehabilitace
- Ano, je to součástí sociální rehabilitace
- Ano, v rámci přípravy na práci
- Ano, v rámci rekvalifikace
- Ne, zaměstnavatel nijak s úřadem práce nespolupracuje
- Ne, nepotřebuji to
- Jiná...

19. Je v podniku, kde pracujete, dostupná nějaká sociální služba (např. sociální rehabilitace)? \*

- Ano
- Ne
- Nevím

19.1 Jaká sociální služba je dostupná v podniku, ve kterém pracujete? \*

Vaše odpověď

---

19.2 Máte potřebu nějakou sociální službu využívat? Pokud ano, jakou? \*

Vaše odpověď

---

20. Angažuje se nějak zaměstnavatel v oblasti týkající se Vašeho bydlení? \*

- Ano, je to součástí sociální práce v podniku
- Ano, ale není to zahrnuto v péči o zaměstnance
- Ne

20.1 Uvedte, jak se zaměstnavatel v oblasti týkající se Vašeho bydlení angažuje. \*

Vaše odpověď

---

21. Poskytuje Váš zaměstnavatel následující benefity?

21.1 Sdílené pracovní místo (více zaměstnanců společně zastává jedno pracovní místo) \*

- Ano
- Ne
- Nevím

21.2 Pružné rozvržení pracovní doby \*

- Ano
- Ne

21.3 Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova) \*

- Ano
- Ne

21.4 Indispoziční volno (sick days) \*

- Ano
- Ne

21.5 Dovolena víc než 4 týdny \*

- Ano
- Ne

21.6 Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, jiné) \*

- Ano
- Ne
- Nevím

21.7 Pokud využíváte jiné benefity, prosíme, uveďte jaké.

Vaše odpověď

---

22. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? \*

- Základní
- Vyučen, střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

23. S kým žijete v domácnosti? \*

- Sám
- S partnerem
- S partnerem a dítětem či dětmi
- S dítětem či dětmi
- S rodiči

24. Velikost obce, ve které žijete. \*

- Do 500 obyvatel
- 501–800 obyvatel
- 801–2 000 obyvatel
- 2 001–5 000 obyvatel
- 5 001–9 000 obyvatel
- 9 001–13 000 obyvatel
- 13 001–18 000 obyvatel
- Nad 18 001 obyvatel

25. Váš věk. \*

- 18–26 let
- 27–35 let
- 36–50 let
- 51–65 let
- 66 a více let

26. Vaše pohlaví. \*

- Muž
- Žena