



**FILOZOFICKÁ FAKULTA**  
**Univerzita Karlova**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Bc. Kateřina Jizbová**

**Zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí  
svobody v sociálních podnicích**

**Employment of Persons after Serving a Prison Sentence  
in Social Enterprises**

**Katedra sociální práce**

**Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jaroslava Šťastná, Ph.D.**

**Praha 2023**

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D. za odborné vedení práce, zejména za cenné rady a připomínky, které mi během psaní této práce poskytla. Dále bych chtěla poděkovat všem vedoucím sociálních podniků, kteří byli ochotni podělit se o své zkušenosti.

### **Prohlášení**

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.*

V ..... dne .....

.....

Bc. Kateřina Jizbová

## **Abstrakt**

Diplomová práce pojednává o zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Teoretická část je zaměřena na sociální podnikání obecně, na osoby po výkonu trestu s důrazem na jejich situaci na trhu práce a na sociální podnikání s touto cílovou skupinou z pohledu zahraniční i české praxe. Empirická část analyzuje přístup sociálních podniků v České republice k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody.

## **Klíčová slova**

sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, osoby po výkonu trestu odnětí svobody, zaměstnanost osob po výkonu trestu odnětí svobody

## **Abstract**

The diploma thesis deals with the topic of employment of people after serving a prison sentence in social enterprises. The theoretical part is focused on social entrepreneurship in general, on people after serving a sentence with an emphasis on their situation in the labor market, and on social entrepreneurship with this target group from the perspective of foreign and Czech experience. The empirical part analyzes the approach of social enterprises in the Czech Republic to the employment of people after serving a prison sentence.

## **Keywords**

social economy, social entrepreneurship, social enterprise, persons after serving a prison sentence, employment of persons after serving a prison sentence

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>7</b>
<b>1. SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ</b> .....	<b>8</b>
1.1. VYMEZENÍ POJMŮ .....	8
1.2. PRINCIPY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ .....	10
1.3. TYPOLOGIE SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ .....	12
1.4. VZTAH SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ A SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	14
1.5. SOUČASNÝ STAV A TRENDY V SOCIÁLNÍM PODNIKÁNÍ.....	16
<b>2. OSOBY PO VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY</b> .....	<b>20</b>
2.1. VÝKON TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY A JEHO NEGATIVNÍ DOPADY .....	20
2.2. VÝCHOZÍ SITUACE OSOB PO PROPUŠTĚNÍ Z VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY ....	22
2.3. SITUACE OSOB PO VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY NA TRHU PRÁCE.....	26
<b>3. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB PO VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY V SOCIÁLNÍCH PODNICÍCH</b> .....	<b>30</b>
3.1. SITUACE V ZAHRANIČÍ.....	30
3.2. SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE.....	33
<b>EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>37</b>
<b>4. METODOLOGIE</b> .....	<b>38</b>
4.1. CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	38
4.2. STRATEGIE VÝZKUMU .....	38
4.3. METODA SBĚRU A ANALÝZY DAT .....	39
4.4. VÝZKUMNÝ VZOREK .....	39
<b>5. VÝSLEDKY</b> .....	<b>41</b>
5.1. ZÁKLADNÍ ÚDAJE.....	41
5.2. ZKUŠENOSTI A POSTOJE.....	47
5.3. NEGATIVNÍ FAKTORY .....	53
5.4. POZITIVNÍ FAKTORY .....	55
<b>6. SHRNUTÍ</b> .....	<b>59</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	<b>75</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ</b> .....	<b>76</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH PŘÍLOH</b> .....	<b>78</b>

# Úvod

Osoby po výkonu trestu odnětí svobody se setkávají se značnými problémy v oblastech jako je bydlení, rodinné vazby či finanční situace. K tomu se přidávají navíc obtíže při reintegraci kvůli stigmatizaci a ztrátě kontaktu s vnějším světem. Důležitým prvkem v procesu resocializace je nalezení vhodného zaměstnání. Přitom ale propuštění patří mezi výrazně znevýhodněné skupiny osob na trhu práce a jsou ohroženi nezaměstnaností.

Proto je vhodné u nich uvažovat o zaměstnání i mimo standardní trh práce a jeho nalezení v rámci sociálních podniků. Ty představují zajímavý nástroj k vytvoření specifického nestigmatizujícího prostředí, v němž mají osoby po výkonu trestu odnětí svobody možnost nalézt (kromě jiného) pracovní uplatnění.

Závěrečné práce na toto téma u nás chybí. Stejně tak se výzkumná šetření v českém i zahraničním prostředí soustředí v převážné většině na obecnou rovinu sociálního podnikání. Z jejich výsledků vyplývá, že velice málo sociálních podniků se věnuje cílové skupině propuštěných osob. Přitom brány věznic v České republice každoročně opustí tisíce osob a jak již bylo zmíněno, nalézt adekvátní zaměstnání po propuštění je pro vedení řádného života bez recidivujícího chování rozhodující. Tato diplomová práce se z těchto důvodů zaměřuje právě na téma zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Klade si za cíl zmapovat tuto málo probádanou oblast s důrazem na stav v českém prostředí. Jejím cílem je také zjistit, jaké jsou postoje sociálních podniků u nás k zaměstnávání těchto osob a jaké faktory jejich zaměstnávání v sociálních podnicích ovlivňují.

# **Teoretická část**

# 1. Sociální podnikání

Úvodní kapitola se věnuje sociálnímu podnikání v jeho hlavních obrysech. Nejdříve jsou vysvětleny všechny pojmy, které s tímto tématem souvisejí. Dále jsou představeny hlavní principy sociálního podnikání a rozdělení sociálních podniků z hlediska různých znaků. V další podkapitole je rozebrán vztah sociálního podnikání a sociální práce. Na samotný závěr kapitoly je představen současný stav a trendy v oblasti sociálního podnikání v České republice.

## 1.1. Vymezení pojmů

Teoretickým poznatkům v oblasti sociálního podnikání byla v minulosti věnována pozornost ze strany mnoha autorů. Z těch zahraničních můžeme zmínit jména jako Jacques Defourny nebo Marthe Nyssens. V českém prostředí se tomuto tématu věnuje například Marie Dohnalová, která je také autorkou stěžejní literatury v oboru sociální ekonomiky a sociálního podnikání. Z tohoto důvodu se následující podkapitoly snaží tuto problematiku pouze krátce shrnout a zaměřit se na to nejpodstatnější.

Stále vzrůstá zájem o organizace nespádající do veřejného, ani soukromého ziskového sektoru, neboť stát a trh nejsou schopni vypořádat se s novými společenskými problémy na místní, národní i globální úrovni. S tímto narůstajícím trendem vzniklo v 90. letech základní vymezení těchto organizací včetně zastřešujícího termínu třetí sektor (Dohnalová a Průša, 2011). Třetí sektor se nachází uprostřed mezi státem, trhem a komunitou. Slouží tak jako doplněk k veřejnému i soukromému ziskovému sektoru a poskytuje některé základní služby (Dohnalová a Průša, 2011). Za dva hlavní koncepty v rámci třetího sektoru jsou označovány pojmy občanský sektor a sociální ekonomika.

Občanský sektor je vlastně třetí sektor, který se nachází mezi státem, trhem a domácnostmi. Tvoří ho různé dobrovolně zakládané organizace, jejichž činnosti jsou zaměřeny na plnění poslání. Mezi jejich cíle nepatří snaha dosáhnout soukromého zisku ani podílu na výkonu politické moci (Skovajsa, 2010). Organizace občanského sektoru jsou charakterizovány pomocí definice Salmona a Anheiera (1992), která stanovila pět základních znaků, které musí tyto organizace



splňovat: organizovanost, soukromý charakter a nezávislost na státu, specifické nakládání se ziskem, samosprávnost a dobrovolnost.

Termín sociální ekonomika bývá často definován pomocí subjektů, které do jeho rámce spadají. V současnosti existují dva přístupy, jakými můžeme vymezovat tyto subjekty a jsou jimi právně-institucionální a normativní přístup. První zmiňovaný přístup identifikuje subjekty sociální ekonomiky pomocí právních a institucionálních forem. Mezi hlavní typy řadí družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace a nadace. K nim ještě přidává nové formy v podobě sociálních podniků vzniklých dle specifických národních legislativ. Normativní přístup vymezuje subjekty na základě společných charakteristických principů, kdy je pro něj typické propojení ekonomické činnosti se sociálními a environmentálními cíli (Noya a Clarence, 2007). O právních subjektech i principech sociální ekonomiky podrobněji pojednává podkapitola 1.2 a 1.3.

Pro definování sociální ekonomiky je možné využít také výzkumy mezinárodních společností EMES a CIRIEC, které se sociální ekonomikou zabývají. EMES (2023) je síť univerzitních výzkumných center a individuálních výzkumníků, kteří předávají znalosti o sociální podnikání. CIRIEC (2022) je mezinárodní vědecká organizace, která se zabývá výzkumem a publikací zaměřenou na ekonomický sektor a aktivity spojené se službou v obecném a kolektivním zájmu. Mezi principy sociální ekonomiky, které se nacházejí v definicích obou výzkumných společností, patří: soukromý charakter subjektů, autonomní rozhodování, ekonomická aktivita (produkce výrobků či poskytování služeb), jako hlavní účel subjektů je služba lidem, komunitě nebo společnosti, možnost částečného přerozdělování zisku a demokratický princip rozhodování (Dohnalová a Průša, 2011).

Pojmy sociální podnikání a sociální podnik se začaly objevovat v 90. letech 20. století jak v USA, tak v Evropě. Kořeny vzniku i chápání jsou však značně odlišné. Shodu je možné pozorovat především na úrovni základního zaměření na dosahování sociálních cílů. Rozdíly lze shledat v otázce způsobu práce se ziskem, určení povahy aktérů usilujících o dosažení sociálních cílů a způsobů řízení při jejich dosahování (Dohnalová, 2012). Česká organizace TESSEA (Tematická síť pro sociální ekonomiku) je autorem definice sociálního podnikání, která je v souladu se znaky stanovenými výzkumnou sítí EMES a zní následovně: „*Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Sociální*

*podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu.*“ (TESSEA, 2014a).

Při existenci mnoha definic sociálních podniků na úrovni jednotlivých států přináší společnost EMES návrh obecného konceptu. Sociální podniky v tomto konceptu reprezentují subjekt třetího sektoru, který poskytuje služby či vyrábí zboží s jasným sociálním cílem, ve prospěch komunity či celé společnosti. Důležitou roli hrají demokratické principy při řízení a spravování podniku (Defourny a Nyssens, 2010). Organizace TESSEA (2014a) ve své definici konkretizuje sociální podnik jako subjekt sociálního podnikání, tj. právnickou nebo fyzickou osobu, která naplňuje veřejně prospěšný cíl formulovaný v zakládacích dokumentech a staví na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. Těmto principům je věnována podkapitola 1.2.

## **1.2. Principy sociálního podnikání**

Organizace EMES v roce 2006 zveřejnila studii zaměřenou na výzkum role sociálních podniků v zemích střední a východní Evropy a ve Společenství nezávislých států. Je v ní uvedeno devět charakteristik „ideálního“ sociálního podniku. Autoři ale zároveň připouštějí, že ve zkoumaných zemích není možné vyžadovat splnění všech kritérií. Proto navrhli „jemnější“ definici sociálního podniku, která obsahuje tři základní sociální a tři ekonomické charakteristiky:

### **Sociální charakteristiky**

- Základním smyslem sociálního podniku je provozovat aktivity prospívající celé společnosti či specifické skupině lidí.
- Rozhodování není založeno na vlastnictví kapitálu, síla hlasovacího práva by neměla být závislá na výši vložených prostředků. Důležitými prvky jsou demokratický styl řízení, zapojování všech aktérů vykonávané aktivity, spolupráce s klienty či zákazníky, zapojení zainteresovaných partnerů do rozhodovacího procesu a participativní management.
- Sociální podniky vůbec nerozdělují zisk, nebo ho mohou rozdělovat jen do určité míry.

## **Ekonomické charakteristiky**

- Trvalé aktivity zaměřené na výrobu zboží a/nebo prodej služeb. Hlavním cílem sociálních podniků není angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků. Vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Ekonomická činnost je jedním z hlavních důvodů jejich existence.
- Vysoký stupeň autonomie. Sociální podniky jsou zakládány a řízeny skupinami lidí na základě jimi vypracovaných plánů. Mohou být závislé i na veřejných dotacích, ale nejsou přímo ani nepřímo řízeny veřejnými institucemi nebo jinými organizacemi.
- Trend směrem k placené práci. Zpočátku není nutně vyžadováno vytvoření placených pracovních míst. Podniky mohou v počáteční etapě vznikat na základě dobrovolné práce, avšak musí být jasný trend k vytváření pracovních míst (Dohnalová a Průša, 2011, s. 57-58)

Platforma TESSEA vypracovala seznam principů sociálního podniku, které jsou v souladu s pojetím sociálního podniku dle organizací EMES a CIRIEC. Sociální podnik by je měl splňovat nebo k nim co nejvíce směřovat. Jak již bylo zmíněno, tyto principy lze rozdělit do konceptu tzv. trojího prospěchu, a to sociálního, ekonomického a environmentálního:

### **Sociální prospěch**

- Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí.
- Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.

### **Ekonomický prospěch**

- Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.
- Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli.
- Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech.

- Schopnost zvládat ekonomická rizika.
- Omezení nakládání s majetkem.
- Vykonávání soustavné ekonomické aktivity.
- Trend směrem k placené práci.

### **Environmentální a místní prospěch**

- Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky.
- Využívání přednostně místních zdrojů.
- Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby.
- Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry (TESSEA, 2014a).

## **1.3. Typologie sociálních podniků**

Existuje více způsobů, jakými je možné nahlížet na typy sociálních podniků. Prvním hlediskem je právní forma, jakou jsou sociální podniky registrovány. Pokud hovoříme o sociálních podnicích, nejedná se o zvláštní formu právnické osoby, ale o určitou činnost těchto osob. Subjekty, které mohou být v České republice považovány za sociální podniky jsou podle Dohnalové (2012) následující:

- Obecně prospěšné společnosti
- Občanská sdružení
- Círky a náboženské společnosti
- (Sociální) družstva
- Obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným, akciová společnost)
- Osoby samostatně výdělečně činné

V České republice je možné využít i jiné právní formy, jejichž činnost bychom za jistých podmínek mohli řadit do sociálního podnikání. Jsou jimi například nadace a nadační fondy. Tyto formy jsou ovšem využívány spíše výjimečně (Gojová a Malík Holasová, 2013).

Další možností, jak lze nahlížet na sociální podniky, je podle cílové skupiny, s jakou daný podnik pracuje. Sociální podniky poskytují pracovní místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce. To zahrnuje širokou škálu osob. V letech 2007 až 2013 byl vyhlášen v rámci Evropského sociálního fondu Operační program Lidské zdroje

a zaměstnanost, ve kterém byla vypsána výzva pro předkládání grantových projektů s názvem Sociální ekonomika. V ní byly mimo jiné uvedeny podporované cílové skupiny vhodné pro sociální podnikání, kterými jsou:

- Osoby se zdravotním postižením
- Mládež a mladí dospělí – mládež ohrožená sociálně patologickými jevy a mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení
- Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí
- Imigranti a azylanti
- Osoby bez přístřeší
- Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody
- Oběti trestné činnosti či oběti domácího násilí
- Osoby pečující o osobu blízkou
- Osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách
- Osoby ohrožené předlužeností
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané
- Další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby (ESF ČR, 2015).

Znevýhodněné skupiny, kterým sociální podniky mohou pomoci se sociálním začleňováním, jsou zmíněny také v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, a to z důvodu zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

Další způsob, jakým lze nahlížet na typologii sociálních podniků je, zdali jde o obecný sociální podnik nebo integrační sociální podnik. Dříve v této práci zmiňované definice a principy se týkaly sociálního podniku obecného. Tyto typy mají společné naplňování veřejně prospěšného cíle. Liší se ovšem způsobem jeho naplňování, tedy oblastí, ve které je veřejně prospěšný cíl stanoven.

Pokud se hovoří o podniku integračním (WISE neboli Work Integration Social Enterprise) jde o specifický typ, který je zastoupen nejčastěji. Podle definice organizace TESSEA (2014b) je odlišný tím, že naplňuje veřejně prospěšný cíl, který spočívá konkrétně v zaměstnávání a sociálním začleňování osob

znevýhodněných na trhu práce. Tato definice se odráží také v principech, kde je navíc uveden také důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců. Hlavní cílem konceptu sociálního podniku typu WISE je tedy pracovní integrace osob, které mají problémy s uplatněním na trhu práce. Této integrace je dosahováno pomocí produktivní aktivity či pomocí rekvalifikace pracovníků a pomáhá začleňovat znevýhodněné osoby zpět do společnosti (Defourny a Nyssens, 2008). Jelikož jsou v tomto typu podniku zaměstnání znevýhodnění lidé, měla by jim být podle návrhu zákona o sociálním podniku poskytnuta psychosociální podpora spočívající zejména v pomoci se začleněním formou poradenství, doprovázení a posilování společenských kontaktů (Úřad vlády ČR, 2019). Tato podpora jim může být zajištěna například pomocí psychologů nebo sociálních pracovníků. Vztah sociálního podnikání a sociální práce je podrobněji probrán v podkapitole 1.4.

Někteří autoři vedle obecného a integračního podniku vymezují ještě jeden typ a tím je environmentální sociální podnik (někdy též nazývaný eko-sociální podnik). Environmentálně šetrné postupy, materiály apod. musí být podstatou činností podniku, ne pouze okrajovou nebo doplňkovou (Francová a Fraňková, 2019).

#### **1.4. Vztah sociálního podnikání a sociální práce**

Neziskové organizace poskytující sociální služby nejsou zakládány za účelem podnikání, své služby ale často doplňují vedlejší činností, která jim přináší ekonomický prospěch. V tomto ohledu se vlastně ubírají směrem sociálního podnikání. Umí velmi dobře pracovat s cílovými skupinami, mají však problémy v ekonomické oblasti, neboť jejich myšlení je zaměřeno především sociálně. U klasických podnikatelských subjektů je situace naprosto opačná. Pro fungování sociálního podniku je nutné nalézt průnik mezi sociální a ekonomickou oblastí v souladu také s environmentálními aspekty (Dořičáková, 2016).

Práce sociálního podnikatele je tedy v mnoha ohledech náročnější než práce „klasického“ podnikatele. Mimo podnikatelské a manažerské dovednosti totiž musí ovládat i práci se skupinou znevýhodněnou zaměstnanců. Takže je nutná kvalifikace alespoň části managementu v sociální oblasti. Sociální a ekonomické cíle sociálního podnikatele by měly být vyvážené, jejich dosahováním by měla být zajištěna prosperita sociálního podniku (Bednaríková a Francová, 2011).

Sociální podnikání má v sobě určité prvky altruismu. Přestože je obvykle založeno na etických motivech a morální zodpovědnosti, motivy mohou také zahrnovat méně altruistické důvody, jako třeba osobní naplnění. Sociální podnikání by mělo vyvolávat společenskou změnu prostřednictvím naplňování sociálních potřeb, nemělo by tedy zůstat pouze u nabídky a poskytnutí služby (v případě sociální práce služby sociální), ale jít ještě o úroveň výš a prostřednictvím poskytování této služby mít vliv na uskutečnění změny ve společnosti (Oujezdská a Gojová, 2016).

Sociální práci není nutné chápat pouze jako poskytování sociálních služeb podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Lze se na ni dívat jako na jakoukoliv činnost, která bude splňovat vymezení dle Mezinárodní federace sociálních pracovníků IFSW (2014): „*Sociální práce podporuje změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení, osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Zásahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Klíčové jsou pro ni principy lidských práv a princip společenské spravedlnosti.*“

Vztah sociálního podnikání a sociální práce lze v odborné literatuře vnímat odlišně v závislosti na diskurzu, ve kterém se jednotliví autoři pohybují. Autorky Oujezdská a Gojová (2016, s.13) shrnuly toto rozdílné vnímání vztahu následovně:

#### **Sociální podnikání se sociální prací**

- Sociální podnikání jako nástroj financování služeb sociální práce, a tedy nástroj její udržitelnosti.
- Sociální podnikání jako sociální odpovědnost firem, filantropie atp.

#### **Sociální podnikání v sociální práci**

- Sociální podnikání jako prostředek dosažení integračních cílů sociální práce.
- Sociální podnikání jako reakce sociální práce na krizi sociálního státu a vysychající zdroje prostředků finanční podpory státu službám sociální práce.
- Sociální podnikání jako specializace sociální práce na rozvoj lokálních komunit.

Autorky Gojová a Malík Holasová (2013) realizovaly výzkum zaměřený na vztah sociální práce a sociálního podnikání v českém prostředí. Jeho výsledkem byl model struktury sociální dimenze v sociálních podnicích, který tyto podniky rozdělil na dva typy. První typ sociálních podniků zakládali a vedli lidé bez znalostí v oboru sociální práce nebo příbuzného pomáhajícího oboru. Pracovní pozice sociálního pracovníka v tomto případě nefigurovala vůbec, případně byli najímáni k poskytování case managementu apod. Vedení podniku bylo tedy založeno na profesionálech – manažerech působících na mikroúrovni. Druhá skupina sociálních podnikatelů naopak měla nějaké zázemí v sociální práci. Tito aktéři mohou být považováni za naději pro sociální práci a její integrační cíle. Zároveň často soustředí svou činnost nejen do oblasti individuální sociální práce, ale také na její makroúroveň.

Sociální pracovnice a pracovníci tak mohou být díky sociálnímu podnikání iniciátory potřebné změny. Ta může probíhat jak na mikroúrovni v životě klientů, tak v životě komunity, v oblasti integrace na trh práce, ale také v možnostech podpory smyslu pro společenskou odpovědnost a (re)integrace klientů do společnosti prostřednictvím jejich pracovního uplatnění. Sociální pracovníci jsou především najímáni k poskytování case managementu a individuálního poradenství, zatímco ostatní profesionálové vytváří strukturu organizace. Z výzkumů se zdá být pro sociální práci a její integrační cíle výhodné, když tito ostatní profesionálové mají za sebou vzdělání či zkušenosti v oblasti sociální práce (Gojová, 2014).

Přestože mezi sociálním podnikáním a sociální prací (respektive sociálními službami) je možno nalézt značné rozdíly, zejména v legislativním zakotvení, zaměření principů a kritérií práce atd., lze nalézt společné znaky pro obě oblasti. Co by mělo sociální práci a sociální podnikání spojovat, je především realizace činností směřujících k integraci společnosti, resp. integraci osob sociálně znevýhodněných nebo sociálním znevýhodněním ohrožených zpět do společnosti (Oujezdská a Gojová, 2016).

## **1.5. Současný stav a trendy v sociálním podnikání**

Sociální podnikání se rozvíjí po celém světě. V každé zemi je ale přizpůsobeno historii tradici, kultuře a dalším okolnostem. V České republice se začala současná podoba sociálního podnikání vyvíjet až po roce 2000 (Nová ekonomika, 2023a).



Tato podkapitola se věnuje současnému stavu z hlediska financování, podpory, legislativního zakotvení, disproporcí a také trendů, které se v souvislosti se sociální ekonomikou poslední roky objevují.

V ideálním případě by sociální podniky byly schopny na sebe vydělat samy prodejem svých výrobků a služeb. V praxi tomu tak ale často nebývá, a tak musí být financování sociálních podniků vícezdrojové. Základem jsou tržby z vlastní podnikatelské činnosti. Podniky zaměstnávající OZP poskytují navíc možnost náhradního plnění ve formě dodávání zboží nebo služeb pro povinné subjekty. K dalším využívaným finančním zdrojům patří příspěvky od Úřadu práce (zejména pro zaměstnávání OZP), půjčky a úvěry, sponzorské dary, podpora krajů a obcí apod. Řada podniků využívá především pro začátek také podporu ze strukturálních fondů EU. Velkým problémem se podle průzkumů ukazuje být právě závislost na finančních prostředcích EU. Po skončení dotací totiž značná část podniků zaniká (Dohnalová a kol., 2018).

Na začátku podnikání je dostupnost finančních prostředků na realizaci podnikatelského záměru důležitá. Sociální podnikatelé ale potřebují (nejen) z počátku také další podporu, neboť sociálně podnikat je těžší než podnikat běžným způsobem. Málokdo má sociální i ekonomické znalosti a dovednosti. Z tohoto důvodu je důležité financovat také činnost podpůrných organizací, které sociálním podnikům poskytují poradenství, vzdělávání a další podporu (Nová ekonomika, 2023a).

Donedávna byla tato pomoc nekoordinovaná a časově i kapacitně omezená, vázaná převážně na financování ze zdrojů EU. Během roku 2023 však vznikla první kontaktní centra pro Prahu a střední Čechy, tzv. SPointy. Následovat budou i v dalších regionech. Slouží k bezplatnému poskytování poradenství, konzultací, informací o finančních zdrojích či podpoře při rozvoji podnikatelských nápadů. Nabízejí také vzdělávání a školení, spolupráci při propagaci sociálního podnikání a možnost networkingu a sdílení zkušeností. SPointy vznikají v rámci projektu MPSV – Rozvoj ekosystému sociálního podnikání, který začal v dubnu 2023 a navázal na úspěšný projekt Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje. Projekt se snaží reagovat zejména na Akční plán pro sociální ekonomiku. Vedle vzniku regionálních kontaktních center má za cíl podpořit rozvoj sociálního podnikání v Česku také díky vznikajícímu Institutu sociálního podnikání, který má vytvořit

systemové řešení vzdělávání v celé sféře sociálního podnikání u nás. (Portál hlavního města Prahy, 2023).

Významným posunem v oblasti sociálního podnikání by bylo také jeho legislativní zakotvení. Nejbližší tomu bylo zatím v roce 2017 kdy došlo k předložení návrhu věcného záměru zákona o sociálním podnikání. Ten přinesl rozdělení sociálních podniků na dva druhy – integrační a ostatní. Zákon nebyl Poslaneckou sněmovnou přijat, avšak toto rozdělení bylo veřejností přijato a je využíváno i nyní (Portál o integračním sociálním podnikání, 2018). V říjnu roku 2022 proběhla konference s názvem Směřování sociálního podnikání v České republice 2022. Zástupci MPSV na ní představili základní obrysy nově připravovaného návrhu zákona o registrovaném sociálním podniku (MPSV, 2022). V současné době probíhá připomínkové řízení k návrhu zákona, do kterého se zapojila například i TESSEA. Přijetí zákona by přineslo rozvoj sociální ekonomiky a vznik nových sociálních podniků u nás (TESSEA, 2023).

V oblasti sociálního podnikání v českém prostředí lze nalézt významné disproporce. První citelná disproporce je z hlediska zaměstnaných cílových skupin. Všechny průzkumy ukazují, že značně převládá zaměření na osoby se zdravotním postižením. Rozšíření podpory pro činnost s dalšími cílovými skupinami by mohla být významným krokem k využití současného prostoru sociálních podniků k plnění poslání státu v oblasti integrace různých skupin znevýhodněných osob (Nová ekonomika, 2023b).

Další významnou nerovnoměrnost lze nalézt v rozložení sociálních podniků na území Česka. Pokud se podíváme na regionální rozmístění, můžeme identifikovat tři největší shluky, které představují nejvyšší koncentraci sociálních podniků. Jde o Prahu a Středočeský kraj, dále Jihomoravský kraj a Moravskoslezský kraj. Naopak nejméně sociálních podniků se nachází v Karlovarském, Libereckém a Plzeňském kraji. Není nikterak překvapivé, že na posledním místě skončil právě Karlovarský kraj, jakožto region s nejnižší ekonomickou výkonností. Na druhou stranu se jedná o výbornou příležitost, neboť by rozvoj sociálního podnikání tomuto kraji přinesl značná pozitiva (Hyánek, Wildmannová a Rennerová, 2017).

Sociální podnikání v České republice je dle průzkumů na vzestupu. V rámci toho se u nás začínají prosazovat také nové trendy a proudy. Směry přicházejí do sektoru sociální ekonomiky především v souvislosti se zásadami udržitelného rozvoje. Nyní

se sociální podniky čím dál častěji orientují na rozvoj lokální ekonomiky a regionů, na kvalitní potraviny a šetrnost k životnímu prostředí. Tyto inovativní přístupy ve spojení s integrací znevýhodněných osob mají potenciál (např. v sociálním zemědělství, environmentálním sociálním podnikání, upcylačních dílnách apod). Ukazuje se, že k těm nejúspěšnějším podnikům patří ty, které zvládají využít a spojit tyto nové přístupy se systematickým budováním vztahů v komunitách a s dalšími stakeholdery. Zároveň využívají trendy v oblasti marketingu a k tomu pracují na rozvoji a zapojení svých zaměstnanců do fungování podniku (Dohnalová a kol., 2018).

## **2. Osoby po výkonu trestu odnětí svobody**

Tato kapitola je věnovaná osobám po výkonu trestu odnětí svobody, tedy cílové skupině, kterou se zabývá celá diplomová práce z hlediska sociálního podnikání. Nejprve je definováno, kdo je vlastně osobou ve výkonu trestu a jaká negativa v sobě tento trest může zahrnovat. Tyto aspekty totiž mohou mít vliv na život po propuštění, na následující uplatnění i postavení ve společnosti. Poté následuje podkapitola o celkové výchozí situaci, ve které se mohou osoby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nacházet. Závěr kapitoly je zaměřen na situaci těchto osob na trhu práce, což slouží jako určité odůvodnění, proč je tato cílová skupina vhodná pro sociální podnikání.

### **2.1. Výkon trestu odnětí svobody a jeho negativní dopady**

Vzhledem k povaze této diplomové práce bude o trestu odnětí svobody hovořeno pouze v kontextu nepodmíněného trestu vykonávaného dospělými osobami. Po zrušení trestu smrti představuje trest odnětí svobody ten nejpřísnější trest, který může stát uložit. Jde o nejzásadnější zásah do života jedince, který ho omezuje na hodnotě pro člověka nejcennější – jeho svobodě. Ne vždy je ovšem nejvhodnějším přístupem omezování v podobě represe. Trestní zákoník stanovuje jiné tresty a opatření, které mají vést k nápravě pachatele. K uložení trestu odnětí svobody by mělo docházet až po vyloučení dostupných alternativ, kdy není přiměřené omezit pachatele na svobodě mírnějšími prostředky nebo je riziko recidivy příliš vysoké (Drápal, Jiříčka a Raszková, 2021).

Základními právními normami upravujícími tento trest je trestní řád, trestní zákoník aj. Podrobnější úprava výkonu trestu odnětí svobody je obsažena v zákoně č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody. Tento zákon mimo jiné zmiňuje účel tohoto trestu, kterým je působit tak, aby odsouzení vedli pro propuštění život v souladu se zákonem, bylo sníženo riziko recidivy kriminálního chování, a v neposlední řadě také chránit společnost před pachateli trestných činů a zabránit jim v dalším páčání trestné činnosti. Hlavními zásadami při vykonávání trestu je

respektování důstojnosti odsouzeného a omezování škodlivých účinků zbavení svobody bez ohrožení potřeby ochrany společnosti. S odsouzenými musí být jednáno tak, aby bylo zachováno jejich zdraví a podporovány postoje a dovednosti, které jim pomohou po návratu do společnosti vést soběstačný život v souladu se zákony (zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody).

Během uvěznění ztrácí jedinec dvě základní opory, bez kterých je možnost návratu ke společnosti přijímanému způsobu života mizivá. Jsou jimi rodina a zaměstnání. Pobytem ve vězení člověk nepřichází jen o osobní svobodu a zmiňované opory, ale dochází ke ztrátě možnosti uspokojování i základních potřeb. Izolace ve vězeňských podmínkách značně narušuje šanci na opětovnou integraci jedince do společnosti (Fischer a Škoda, 2014).

Postupem času dochází u vězněného k prizonizaci, což je možné definovat jako adaptaci na podmínky vězeňského života, která značně snižuje pravděpodobnost reintegrace odsouzeného zpět do běžné společnosti. Prizonizace v sobě skrývá dvě důležité složky, kterými je institucionalizace a ideologizace. Pojem institucionalizace v tomto kontextu znamená adaptaci na vysoce organizovaný způsob života ve vězení. Je provázaný se ztrátou samostatnosti a iniciativy, vyplývá z něho změna postojů, vzorců chování a vzorců potřeb. Osobnost degraduje a jedince ztrácí schopnost návratu do společnosti. (Fischer a Škoda, 2014). Výrazem ideologizace je myšlen proces přijetí a ztotožnění s normami, pravidly, hodnotami, názory a postoji vytvářenými v neformálních skupinách odsouzených. Přizpůsobování se vězeňské subkultuře má desocializační charakter (Černíková, 2008). Vedle prizonizace se můžeme setkat také s pojmem labelling (jinak také etiketizační teorie nebo teorie nálepkování). Tato teorie popisuje proces, kdy je odsouzený určitým způsobem společností nálepkován a v další fázi se s označením kriminálního sám ztotožňuje (Giddens, 2013, s. 195).

Trest odnětí svobody se historicky pojil jak s fyzickými, tak i psychickými útrapami. V průběhu 20. století se začalo od těch fyzických ustupovat, k čemuž napomohly zákazy krutého, nelidského a ponižujícího zacházení s cílem humanizace vězeňského systému. S upuštěním od fyzických trestů se pozornost začala více věnovat psychickým útrapám spojeným s odnětím svobody (Drápal, Jiříčka a Raszková, 2021). V 50. letech autor Gresham Sykes představil pět oblastí, ve kterých odsouzení psychicky trpí a tyto oblasti jsou z velké míry aktuální dodnes.

Jedná se o následující základní bolesti uvěznění: zbavení svobody, nedostatek zboží a služeb, nedostatek heterosexuálních vztahů, nedostatek autonomie a nedostatek bezpečnosti (Britannica, 2023).

I přes veškerou snahu personálu se ve věznicích vyskytují jevy, které rozporují snahy o korekci postojů a chování. Pobyt ve věznicích je spojený s negativními jevy a riziky, které Černíková (2008, s. 115) shrnuje následovně:

- Nebezpečí vzájemné demoralizace vězňů (proces prizonizace).
- Posilování otrlosti, lhostejnosti, podlézavosti jako pseudoadaptivech mechanismů.
- Zpřetrhání sociálních vztahů (rozbití rodiny).
- Sociální stigmatizace (nálepka pobytu ve vězení).
- Narušení volných vlastností (nemožnost rozhodovat o sobě, pasivní podřizování a poslušnost).
- Gradace komplexu méněcennosti.
- Narůstající zadluženost (navyšovaná i dluhy za platby souvisejícími s výkonem trestu).
- V některých případech zkušenosti s homosexuálním stykem.
- Kontakt s drogami nebo vězni, kteří drogy zneužívají.
- Favorizace a glorifikace asociálních a antisociálních forem chování.

Z těchto důvodů zastávají mnozí penologové názor, že ve vězení dochází spíše k „pokažení“ člověka než k jeho nápravě. Výše jmenované jevy a rizika se objevují ve věznicích, mohou ale mít dalekosáhlé následky, které se projevují i po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Této problematice se podrobněji věnuje podkapitola 2.2.

## **2.2. Výchozí situace osob po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody**

Výkon trestu odnětí svobody obnáší mnoho negativních jevů, které mají dopad na život i po propuštění z věznice a týkají se většiny odsouzených. Pro propuštěné představují významné překážky, které zabraňují úspěšné resocializaci, návratu zpět do společnosti a vedení řádného života.

Stejně jako při nástupu do vězení, tak i po propuštění může dojít k počátečnímu šoku. Jedná se zejména o případy, kdy se objevuje delší pobyt ve vězení, adaptace

na podmínky výkonu trestu či zpřetrhání sociálních vazeb mimo věznici. U dlouhodobých výkonů trestů lze zaznamenat důsledky spojené s prizonizací a vedením tzv. druhého života odsouzených (Drápal, Jiříčka a Raszková, 2021).

Přechod z věznice do života na svobodě a s ním spojená reintegrace neboli znovuzачlenění zpět do společnosti je považováno za velice náročnou životní situaci. Odsouzený je na ni připravován již ke konci výkonu trestu. Pomoc poskytovaná osobám po výkonu trestu je označována jako postpenitenciární péče. V odborné literatuře je rozdělena do tří skupin v závislosti na šíři poskytované péče. V užším smyslu je poskytována pouze osobám po výkonu trestu odnětí svobody, a to na základě dobrovolnosti. V širším smyslu funguje nejen na bázi dobrovolnosti, ale i formou nuceného povinného dohledu (kontroly). V nejširším pojetí je péče poskytována všem pachatelům (i s jiným trestem, než je odnětí svobody), a to včetně ranné pomoci v přípravném trestním řízení (Černíková, 2008). Postpenitenciární péče je poskytována různými subjekty, a to především sociálními kurátory, Probační a mediační službou a nestátními neziskovými organizacemi (Raszková a Hoferková, 2014).

Mezi konkrétní oblasti potřeb osob, které se ještě nacházejí ve výkonu trestu odnětí svobody, řadí Novák, Raszková a Zhřivalová (2019) okruhy spojené s neodpovídajícím bydlením, absencí zaměstnání, nízkým vzděláním a kvalifikací, dluhy, exekucemi a celkovou špatnou finanční situací po propuštění, narušenými rodinnými a sociálními vazbami, maladaptivními vzorci myšlení a chování či problematikou závislostního chování.

Tyto oblasti jsou aktuální i u osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody a Koncepce vězeňství do roku 2025 je shrnuje do několika okruhů: obtíže s hledáním zaměstnání, bydlení, návrat do závadového prostředí, nefungující rodinné vazby, odmítavé reakce sociálního okolí, závislosti na návykových látkách, zadluženost a menší míra orientace ve společnosti (MS, 2016).

Autorky Polišínská a kol. (2016) realizovaly výzkum zaměřený na reintegraci a resocializaci pachatelů do společnosti a identifikovaly faktory (ať už rizikové nebo protektivní), které mají na tyto procesy zásadní vliv. Mezi tyto faktory zařadily vzdělání, bydlení, zdraví a závislosti, zájmy a volnočasové aktivity, interpersonální faktory, kriminální kariéru, osobnost, intelekt a kognitivní schopnosti, motivaci ke

změně a postoje. Některé z těchto faktorů jsou neměnné, naopak s některými se dá pracovat.

S těmito okruhy je v souladu také například výzkum Mertla a Bareše (2018), který analyzuje vnímání své pozice z pohledu samotných osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Mezi faktory ovlivňující reintegraci respondenti zařadili následující témata: problémy s hledáním zaměstnání kvůli trestní minulosti a dluhům, obtíže s hledáním bydlení, stigmatizace ze strany ostatních lidí kvůli záznamu v rejstříku trestů, celková zmatenost po propuštění a ztráta kontaktu s vnějším světem. Nejvýznamnější faktory budou podrobněji rozebrány v následující části.

Být odsouzeným představuje sociální stigma, kterého se nelze snadno zbavit a očištění bývá velmi složité. Společnost mezi sebe nerada opětovně přijímá trestané lidi. Propuštěné osoby si těžko získávají důvěru ostatních, často bývají odmítány, setkávají se s nepochopením či opovržením (Vágnerová, 2012). Osoby po výkonu trestu odnětí svobody jsou velmi často marginalizovány a potýkají se s celou řadou bariér, které jim znesnadňují či znemožňují návrat do společnosti. Tato marginalizace má symbolický i praktický rozměr. Symbolická marginalizace spočívá ve stigmatizaci propuštěných osob jako sociálních deviantů. Praktickým rozměrem marginálního postavení ve společnosti (sociálního vyloučení) je zejména materiální deprivace, která je průvodním jevem k dalším problémům a přerušení společenských interakcí (Mertl a Bareš, 2018).

Bydlení je považováno za kritický předpoklad úspěšné resocializace. U propouštěných osob mohou v tomto kontextu nastat tři situace. V nejlepším případě se nachází ve stabilním a perspektivním bydlení, které mají v osobním či družstevním vlastnictví, je u nich dlouhodobý legálně ošetřený pronájem apod. V druhém případě jde o nestálé, nejisté a nestabilní bydlení např. u přítelkyně nebo známého, kdy daná osoba nemá k bydlení žádný legální vztah nebo často střídá různá ubytovací zařízení. Nejhorší situací je, pokud nemá žádné bydlení nebo pouze formálního charakteru a zdržuje se na místech, která nejsou pro bydlení určena, čímž se stává osobou bez přístřeší. Přestože má osoba ve výkonu trestu odnětí svobody zajištěné bydlení mimo věznic, může po propuštění také nastat situace, kdy o něj přijde a to např. z důvodu ukončení nájemní smlouvy, narůstání dluhů a neschopnosti bydlení splácet, nevyhovujícího stavu ubytování, rizikovosti lokality



nebo konfliktů v místě bydliště. V takových případech se propuštěný může osobou bez domova také stát (Drahý, Hůrka a Petras, 2018).

V procesu resocializace má nezpochybnitelné místo stabilní rodinné zázemí, které může bránit opětovnému páchání trestných činů. Pro udržení a posílení rodinných a přátelských vazeb je podporován kontakt při samotném výkonu trestu odnětí svobody. Po propuštění blízké osoby poskytují oporu, pomáhají při zvládnání dopadů uvěznění a návratu do společnosti. Rodina a blízcí se během celého procesu nachází v náročné situaci a podpora z vnějšku by měla být nabízena také jim (Nedvědický, 2021). Obtížná resocializace je u osob, které jsou ve výkonu trestu dlouhodobě, neboť u nich často dochází ke zpretrhání sociálních vazeb. Osoby opouštějící vězení bez podpory rodiny se nacházejí ve ztíženém procesu návratu do společnosti a je velmi pravděpodobné, že se ke kriminálnímu chování opět vrátí (Šándorová a Sychrová, 2017). Rizikovými faktory v oblasti sociálních vazeb je kontakt s osobami s kriminální minulostí, konfliktní vztahy v rámci rodiny a širšího okolí, nefungující sociální zázemí či podíl osoby blízké na trestné činnosti odsouzeného (Drahý, Hůrka a Petras, 2018).

V otázce financí můžeme u propuštěných osob identifikovat rizika v podobě nedostatečných legálních příjmů pro pokrytí základních životních potřeb, nelegálních příjmů, dluhů a závazků či nedostatečné dovednosti hospodařit s finančními prostředky (Drahý, Hůrka a Petras, 2018). Blíže se podíváme na dluhovou problematiku, neboť představuje jeden z hlavních důvodů recidivy kriminálního chování. V mnoha případech se zadlužení prohlubuje během výkonu trestu odnětí svobody, protože odsouzený není schopen splácet dluhy z dřívějšíka. Některé dluhy vznikají také v souvislosti se spácháním trestného činu a následnými sankcemi. Pokud dluhy nejsou během výkonu trestu řešeny či narůstají, odsouzený se dostává do obtížné situace, kdy často volí únik do šedé ekonomiky, nebo v horším případě návrat k páchání trestné činnosti. K řešení dluhové problematiky by proto mělo docházet již během výkonu trestu a kontinuálně pokračovat po propuštění v rámci postpenitenciární péče (Nedvědický, 2021).

Dalším vysoce kriminogenním faktorem je závislost na psychoaktivních látkách. Osoby závislé ještě před uvězněním často pokračují v užívání i během výkonu trestu odnětí svobody. Za hlavní příčiny zneužívání drog ve vězeňském prostředí je kromě předešlého návyku v civilním prostředí považován skupinový tlak být jako ostatní,

deprimující prostředí věznic, adaptační problémy, stereotyp, snaha zbavit se psychických problémů a strachu z budoucnosti, pocit nudy, únik z reality apod. (Černíková, 2008). Již v rámci výkonu trestu je nutný systém odborné pomoci směřující ke zbavení se závislosti. Zásadní je pak kontinuita protidrogové péče na svobodě (Nedvědický, 2021). Po propuštění je totiž člověk vystaven tlaku ze strany společnosti, která od něho často očekává bezproblémový přestup a vyřešení všech záležitostí. Někteří jedinci nedokáží všechny nároky a tlak zvládnout, nejsou vnitřně připraveni se adaptovat a jediným a nejjednodušším řešením je pro ně únik k alkoholu či drogám (Vágnerová, 2012).

Dalším významným tématem osob, které opouštějí výkon trestu odnětí svobody, je hledání zaměstnání. Této problematice se podrobněji věnuje podkapitola 2.3.

### **2.3. Situace osob po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce**

Zaměstnání působí jako významný faktor desistence neboli ukončení kriminální kariéry, respektive jde o proces zdržení se kriminálního chování u osob, pro které bylo toto chování až doposud příznačné. V procesu desistence můžeme zaměstnání chápat jako podpůrný prvek, ale zároveň jako nutnou podmínku, neboť zaměstnání představuje významný protektivní faktor. Naopak absence zaměstnání může působit jako faktor podporující recidivu (Tomášek, 2017).

Již ve výkonu trestu odnětí svobody mnozí odsouzení pracují. Zaměstnávání u nich představuje hlavní faktor napomáhající resocializaci po propuštění. Navíc podporuje udržení si či získání pracovních návyků a dává jim možnost získat prostředky na řešení své finanční situace, včetně alespoň částečné úhrady nákladů spojených s trestnou činností (MS, 2016).

Přestože důležitost zaměstnání je u osob po výkonu trestu odnětí svobody nezpochybnitelná, propuštění patří mezi osoby znevýhodněné na trhu práce a tvoří významnou rizikovou skupinu, která je ohrožena nezaměstnaností. Hledání zaměstnání je pro většinu propuštěných osob velmi komplikované. Mezi nimi a potenciálním zaměstnavatelem stojí několik překážek, které je třeba překonat (Vágnerová, 2012).

Tomášek (2017) se ve svém výzkumném šetření zaměřil na překážky, kterým čelí osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, a to z pohledu institucí, které

zaměstnávání propuštěných osob řeší systémově. Pracovníci z oslovených institucí měli za úkol volit u předem stanovených překážek hodnotu podle toho, jak velké části jejich klientů se daný problém týká. Četnost jevů u klientů propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody seřazených od nejčastějšího je následující: záznam v rejstříku trestů, zadluženost a exekuce, nedostatečné pracovní návyky, chybějící odborná kvalifikace, nedostatečné vzdělání, nedostatečná praxe, neochota pracovat, nezajištěné bydlení, nedostatky v sociální komunikaci, nedostatečné rodinné zázemí, užívání nealkoholových drog, nadužívání alkoholu, nedůvěra v instituce a zdravotní problémy.

Jak je z tohoto i dalších výzkumů patrné, záznam v rejstříku trestů představuje klíčový faktor, který předurčuje postavení osoby na trhu práce a možnosti jejího pracovního uplatnění. Osoby se záznamem v rejstříku trestů se mohou na pracovním trhu setkat s nerovným zacházením v inzerci pracovních pozic, v průběhu výběrového řízení i již přímo v zaměstnání (Rubikon Centrum, 2015). Samotný záznam nepředstavuje největší překážku při hledání zaměstnání v případech, kdy se jedná o nekvalifikovanou práci, neboť tu nebývá na absenci záznamu v rejstříku trestů kladena priorita. Překážka nastává zejména v případech, kdy se jedná o kvalifikovanou pozici, a to z důvodu zákonného omezení možnosti vykonávat některá zaměstnání (MS, 2016). V obou případech má záznam velký dopad na celkové možnosti nalezení zaměstnání. Informace o záznamu v rejstříku trestů pro značnou část zaměstnavatelů představuje hlavní kritérium, které vylučuje uchazeče o zaměstnání, přestože tento postup nemá oporu v zákoně. Zaměstnavatelé mají v těchto případech nedůvěru a nezajímají se dále o charakter spáchané činnosti. Záznam v trestním rejstříku představuje okolnost, která zakládá stigmatizaci těchto osob na trhu práce (Dohnalová a Bareš, 2020).

Dle průzkumu společnosti LMC z roku 2015 vyplývá, že 55 % zaměstnavatelů osoby se záznamem v rejstříku trestů nezaměstnává vůbec a 68 % zaměstnavatelů požaduje tento výpis plošně na všechny pozice, tedy i tam, kde žádný zákon takový požadavek nevyžaduje, nebo kde je vzhledem k charakteru práce nepřiměřený. V některých případech se dá hovořit o diskriminaci osob se záznamem v rejstříku trestů na trhu práce (Mráz, Hubálek a Zamboj, 2016).

Podstatným problémem je také fakt, že propuštěné osoby často nemají potenciálnímu zaměstnavateli co nabídnout. Zvláště obtížně zaměstnatelnými

osobami se záznamem v rejstříku trestů jsou pak ty, které ve výkonu trestu odnětí svobody nepracovaly a došlo tak u nich ke ztrátě pracovních návyků (Dohnalová a Bareš, 2020). Absence tohoto základního předpokladu bývá tradičně spojována přímo s pobytem ve výkonu trestu odnětí svobody, respektive s jevem prizonizace. To platí zejména u dlouhodobých trestů, a to i díky nízké míře zaměstnanosti ve věznicích. Odsouzení díky tomu nemohou pracovní návyky udržovat, ani (v případě potřeby) získat (Tomášek, 2017).

Komplikace nastávají také u osob, které ve výkonu trestu mohly vykonávat pouze zaměstnání mimo svůj dosavadní obor. Je tak u nich nutná rekvalifikace, mají omezené zkušenosti v novém oboru a je nemožné či obtížné vykonávat práci v původním oboru i po propuštění z výkonu trestu. Důležitým aspektem ztěžujícím získání zaměstnání po propuštění je u mnoha osob také jejich nízké vzdělání nebo nedostatečná kvalifikace (Dohnalová a Bareš, 2020).

Kvůli nízkému vzdělání, absenci rekvalifikace a dosavadních pracovních zkušeností i dalších faktorů značná část propuštěných osob nachází uplatnění na nestálých pracovních pozicích, mívá spíše občasné přivýdělnky, zastává špatně placená a fyzicky náročná zaměstnání, pracuje načerno a/nebo bez pracovní smlouvy (Mertl a Bareš, 2018). Také se stává obětí nevýhodného zacházení ze strany některých zaměstnavatelů i agentur práce. Práce „načerno“ spolu s čerpáním sociálních dávek pro ně často představuje vyšší příjem než ten potenciálně získaný legální prací, a to i kvůli zatížení exekucemi (MS, 2016).

Možnosti zaměstnávání propuštěných osob jsou kromě obecného souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, podmíněny také charakteristikami osob s trestní minulostí a přístupem zaměstnavatelů k této cílové skupině, který často provázejí různé stereotypní představy a zvýšená obezřetnost. V současnosti lze pozorovat trend, kdy se postoje a přístup zaměstnavatelů k osobám s trestní minulostí mění a zájem o jejich zaměstnání zvyšuje. Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody lze podpořit zejména příklady dobré praxe od jiných zaměstnavatelů, finančním příspěvkem na zaměstnávání těchto osob, referencí dalších osob a institucí nebo pomocí opatření a programů podporujících adaptaci osob s trestní minulostí na trhu práce (Mertl a Bareš, 2016).

Podpora vstupu na trh práce a sociální stabilizace pro osoby s trestní minulostí přináší značné finanční úspory, neboť se daný člověk živí vlastní prací, nepobírá sociální dávky, platí daně, nevznikají náklady spojené s pobytem ve vězení či s případnou recidivou (Rubikon Centrum, 2015). Podle výzkumu Tomáška (2017) je přínos zaměstnání specificky u osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody spojován s návratem do společnosti a pocitem, že člověk někam patří. V rovině obecných zisků bylo zaměstnání zmiňováno jako zdroj legálních příjmů a možnost vyrovnání dluhů a exekucí. Dalším aspektem je strukturace času, potažmo i únava z pracovního nasazení, což ovlivňuje trávení volného času a může jistým způsobem bránit v nežádoucím chování. Význam zaměstnání lze pozorovat také z hlediska navazování sociálních kontaktů s nekriminální populací, a tudíž možnost získání sociálně příznivých vzorců chování.

Propuštěné osoby jsou v důsledku výkonu trestu odnětí svobody dlouhodobě izolovány od vnějšího světa a mohou po návratu řešit celou řadu problémů. Kromě již zmiňovaných oblastí jako je bydlení, zprerhané sociální vazby apod. se jedná o problémy s adaptací na běžný život mimo věznici a na plnění běžných povinností včetně těch pracovních. Toto může od zaměstnavatelů vyžadovat větší míru trpělivosti a shovívavosti při zapracování těchto zaměstnanců (SOVZ, 2022). Z tohoto i dalších důvodů je proto kromě pracovních pozic na standardním trhu práce vhodné uvažovat u propuštěných osob také o nalezení uplatnění v rámci sociálních podniků. Tomuto tématu se podrobněji věnuje následující kapitola 3.

### **3. Zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích**

Závěrečná teoretická kapitola se již úzce věnuje hlavnímu tématu celé diplomové práce, tedy zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Nejprve je kapitola zaměřena na tuto oblast z pohledu zkušeností, výzkumů a praxe ze zahraničí, což může sloužit jako určitá inspirace pro sociální podniky u nás. Poté následuje shrnutí současné situace v České republice.

#### **3.1. Situace v zahraničí**

Pokud se podíváme na téma sociální podnikání s osobami po výkonu trestu odnětí svobody do zahraničních zdrojů, nalezneme určité rozdíly oproti přístupu k dané problematice v České republice.

Prvotním a podstatným rozdílem je fakt, že v některých zemích sociální podniky svou činnost provozují přímo ve věznicích. V roli zaměstnavatelů jsou tak propojovány s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody, kterým poskytují zaměstnání. Dochází tak k pozitivnímu působení na tyto osoby ještě v době, kdy vykonávají svůj trest, a to včetně přípravy na přechod do běžného života po propuštění (Gibbon a Rutter, 2022).

S lidmi ve výkonu i po výkonu trestu odnětí svobody pracují například ve Spojeném království, kde je celkově velice rozšířená síť sociálních podniků. Dokonce jsou zde každoročně udělovány ceny pro vybrané sociální podniky. Mezi oceněnými skončily také podniky dávající druhou šanci bývalým vězňům (Social Enterprise UK, 2022).

Další rozdíl lze nalézt v úrovni spolupráce s dalšími subjekty zainteresovanými v oblasti práce s pachateli. Například v Anglii k roku 2009 fungovalo 57 sociálních podniků zaměřených na práci s pachateli, a z toho 26 přímo spolupracovalo s věznicemi a 21 s probační službou (Cosgrove, O'Neill a Sargent, 2011).

Existují velice omezené informace o dopadu sociálních podniků na recidivu. Pokud již bylo provedeno hodnocení, zaměřovalo se spíše na konkrétní výstupy školicích programů či dodržování nařízeného komunitního trestu než na výsledky týkající se

zнову zatčení nebo znovu odsouzení. Bylo však identifikováno velké množství sociálních podniků, které ve spolupráci s věznicemi a probační službou zaznamenaly úspěch v podpoře pachatelů v oblastech jako je zaměstnání, vzdělávání, odborná příprava, finanční a rodinná situace nebo odvádění mladých lidí od trestné činnosti (Cosgrove, O'Neill a Sargent, 2011).

Na druhou stranu nespočet výzkumných studií prokazuje pozitivní dopad zaměstnání na snížení rizika recidivy, což svým způsobem dokazuje přínos také sociálních podniků pracujících s osobami po výkonu trestu. Sociální podniky tak mají dobrou pozici k nabízení řešení, která přispívají ke snížení recidivy. Pomáhají vězněným či propuštěným k tomu stát se zaměstnatelnějšími, získat pracovní zkušenosti a v některých případech vstoupit do trvalého zaměstnání. V rámci tohoto procesu řeší pomocí holistického přístupu nejen oblast zaměstnání, ale i další související problémy, se kterými se pachatelé setkávají, včetně bezdomovectví, závislostí, dluhů či rodinných problémů. Případové studie totiž poukázaly na nutnost sociálních podniků rozšířit své služby nebo navázat partnerství se specializovanými organizacemi z důvodu obtížnosti práce s jednotlivci, kteří zažívali po propuštění mnohočetné a hluboce zakořeněné problémy z různých oblastí (Home Office, Clinks and Social Firms UK, 2014).

Mnohé z případových studií popisují také proces zmocňování jednotlivců. K tomu dochází v rámci podpory převzetí odpovědnosti za sebe a aktivním zapojením do fungování sociálního podniku. Důležité je posilování motivace klientů prostřednictvím nabídky zajímavých pracovních pozic, dodatečné podpory a respektu na pracovišti. Toto vše umožňuje samotným zaměstnancům zbavit se své identity „bývalých pachatelů“ (Home Office, Clinks and Social Firms UK, 2014).

Z výzkumů vyplývá také důležitost spolupráce a navázání dobrých vztahů sociálních podniků s dalšími zaměstnavateli z důvodu častého negativního vnímání pachatelů a bývalých pachatelů ze strany zaměstnavatelů. Mnoho sociálních podniků proto navázalo partnerství se zaměstnavateli za účelem zprostředkování pracovních zkušeností pro své klienty, což často vedlo k nabídkám stálých pracovních míst. Jiné sociální podniky poskytují poradenství a podporu zaměstnavatelům, kteří osoby po výkonu trestu zaměstnávají (Home Office, Clinks and Social Firms UK, 2014).

Popsané případové studie ze Spojeného království ukazují, že sociální podniky pracující na snížení recidivy mohou prospívat při využití konkrétních činností, které se dají shrnout následovně:

- Rozvíjení pozitivních vztahů s orgány činnými v trestním řízení s cílem získat doporučení a přístup k cílové skupině (policie, věznice, probační služba, Ministerstvo spravedlnosti apod.).
- Rozvíjení fázovaného procesu, počínaje aktivitami k budování důvěry a sebeúcty.
- Nabízení dodatečné podpory při řešení dalších problémů, jako je bydlení, dluhy, závislosti atd.
- Spolupráce s dalšími subjekty s cílem zajistit odbornou podporu.
- Nabízení školení zaměřených na základní i odborné dovednosti.
- Poskytování akreditovaných kvalifikací, zejména na určité pracovní pozice.
- Vytváření cesty od zaškolení přes pracovní zkušenosti až k zprostředkování trvalého zaměstnání.
- Rozvíjení dobrého pracovního chování, jako je dodržování času a docházka do práce.
- Vytváření silných vazeb se zaměstnavateli, kteří mohou nabídnout pracovní zkušenosti a trvalou práci.
- Vytváření příležitostí pro předchozí klienty, kteří se úspěšně znovu zapojili do společnosti, aby působili jako vzory a mentoři.
- Zaměstnávání bývalých pachatelů jako příklad dobré praxe pro další bývalé pachatele a také zaměstnavatele.
- Nabízení podpory pomocí propojených činností v rámci pobytu ve věznici i po propuštění (Home Office, Clinks and Social Firms UK, 2014).

Strategie podpory sociálního podnikání v Irsku také zdůrazňuje, že sociální podniky by se měly zaměřovat na všechny osoby se záznamem v trestním rejstříku, které se setkaly s překážkami při získávání zaměstnání bez ohledu na to, jak dlouho uplynulo od jejich posledního odsouzení. To v praxi znamená, že k tomu, aby se jednotlivci mohli ucházet o místo v sociálním podniku, nemusí být jen čerstvě propuštěni z vězení, neboť bývalí pachatelé mohou mít dlouhodobé problémy s nalezením stabilního a dobře placeného zaměstnání (Cafferty, 2019).



Některé zahraniční sociální podniky jsou specifické tím, že jejich zakladatelé sami byli v minulosti ve výkonu trestu. Samostatná výdělečná činnost může totiž být vhodnější možností pro bývalé pachatele, kteří se tak vyhnou potížím s hledáním zaměstnání kvůli záznamu v rejstříku trestů. Mnoho pachatelů trestné činnosti projevuje podnikatelské schopnosti již v rámci svého kriminálního chování a vězeňské programy a různé organizace umožňují tyto schopnosti zdokonalit a nasměrovat je pozitivním směrem do legitimních podniků (Jervis, 2013). Studie zabývající se vězeňskými podnikatelskými programy ukázala, že tyto programy nebyly schopny přímo ovlivnit podnikatelské záměry vězňů, měly však pozitivní a významný vliv na zvýšení jejich sebevědomí a podnikatelské odolnosti, což v konečném důsledku podpořilo také vznik podnikatelských záměrů (Ciptono, Anggadwita a Indarti, 2023).

Sociální podniky orientované na práci s osobami po výkonu trestu odnětí svobody je možné nalézt kromě již zmíněného Spojeného království a Irska například také v dalších státech Evropy či v Severní Americe. V mnoha případech se však tyto podniky nezaměřují pouze na zaměstnávání nebo sociální začlenění bývalých pachatelů, ale místo toho mají širší cílovou skupinu zahrnující ekonomicky znevýhodněné osoby či jinak vyloučené a marginalizované skupiny, kam propuštěné osoby také patří. Existují však příklady sociálního podnikání v Severní Americe, Itálii nebo Švédsku, kde cílí přímo na osoby ve vězení, bývalé pachatele a osoby ohrožené páchaním trestných činů – například uživatelé návykových látek a marginalizovaní mladí lidé (Cosgrove, O'Neill a Sargent, 2011). Všechny zmíněné zahraniční příklady a zkušenosti mohou posloužit k rozvoji sociálního podnikání v České republice.

### **3.2. Situace v České republice**

Dříve či později v České republice opustí 99,8 % odsouzených k trestu odnětí svobody brány věznic a každoročně se jedná o zhruba 10 000 osob (VSČR, 2023). Vedle toho desítkám tisíc osob ročně vzniká záznam v rejstříku trestů, aniž by byli odsouzeni konkrétně k výkonu trestu odnětí svobody (SOVZ, 2022). Celkově má alespoň jeden záznam v trestním rejstříku přes 400 000 osob (Zamboj a Hubálek, nedatováno).

Podle Mertla a Bareše (2019) představují sociální podniky zajímavý nástroj, v rámci kterého je možné vytvořit specifické nestigmatizující prostředí, v němž se se znevýhodněnými osobami může lépe pracovat. Zároveň v tomto případě při zaměstnávání propuštěných osob odpadá problém záznamu v rejstříku trestů, protože sociální podniky tento faktor neřeší. Participanti jejich kvalitativního výzkumu z řad zástupců sociálních podniků orientujících se na práci s propuštěnými osobami také zmiňovali, že práce s těmito osobami není tak náročná, jak předpokládali. Je však potřeba s těmito osobami vykonávat sociální práci a poskytovat jim psychologickou a další podporu. Proto je žádoucí, pokud sociální podnik při zaměstnávání propuštěných osob nabízí pomoc nebo v tomto ohledu spolupracuje s neziskovými organizacemi. Mohou tu ovšem nastat překážky spojené s neexistující mapou sítě sociálních služeb v českém prostředí, a také s nesourodou či neexistující spoluprací mezi jednotlivými aktéry (státními institucemi, sociálními podniky, „klasickými“ podniky a neziskovými organizacemi). Pokud by se však sociální zaměstnávání propuštěných osob rozvinulo, mohlo by se jednat o jeden z klíčových nástrojů, který by v sobě spojoval terapii, sociální práci a alespoň částečné řešení materiálních problémů propuštěných osob.

V České republice proběhlo také několik kvantitativních výzkumů zaměřených na sociální podnikání a některé poznatky úzce souvisejí s cílovou skupinou osob po výkonu trestu odnětí svobody. Například obecně prospěšná společnost P3 – People, Planet, Profit (2015) realizovala v letech 2013 až 2015 tři dotazníková šetření za účelem zmapování stávajícího stavu sociálních podniků v České republice. Z výsledků vyplývá, že nejčastější cílovou skupinou jsou tradičně osoby se zdravotním postižením (v roce 2015 tvořili 64 %). Na druhém místě se umístily osoby dlouhodobě nezaměstnané (k roku 2015 dosahovaly 38 %) a třetí příčku drží další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby (roku 2015 činily 17 %). Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody tvořily v roce 2013 pouze 2 % a v dalších letech nebyly v dotázaných sociálních podnicích zastoupeny vůbec.

Podobné výsledky mělo dotazníkové šetření MPSV z roku 2018, které se zaměřovalo na sociální podniky, které čerpaly podporu z Operačního programu

Lidské zdroje a zaměstnanost v letech 2009 až 2015. Cílem šetření bylo zmapovat situaci podpořených sociálních podniků po skončení této podpory. Nejčastěji zastoupenou cílovou skupinou byly podle výzkumu také osoby se zdravotním postižením, které tvořily 69 %. Druhou nejčastěji zastoupenou skupinou byly osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané, které byly zaměstnané v 50 % podniků. Osoby po výkonu trestu odnětí svobody tvořily 6 % zaměstnaných v sociálních podnicích (MPSV, 2018).

Také Fraňková (2019) shrnuje ve své zprávě situaci v oblasti sociálního podnikání v České republice. Z její studie vyplývá, že nejviditelnější skupinou v této sféře jsou lidé se zdravotním postižením, kdy s touto komunitou pracuje 64–80 % všech sociálních podniků. Po nich následují dlouhodobě nezaměstnaní, kteří spolupracují s 38–58 % všech sociálních podniků. Ostatní cílové skupiny mají výrazně menší zastoupení. Autorka odůvodňuje tento rozptyl systémovou podporou státu a benefity směřujícími k pracovní integraci dvou prvně zmíněných cílových skupin, zatímco podpora integrace zbytku znevýhodněných skupin (včetně osob po výkonu trestu odnětí svobody) je v závislosti na konkrétních menších programech a grantových výzvách daleko méně významná. Z tohoto důvodu většina sociálních podniků pracuje primárně s lidmi se zdravotním postižením, někdy v kombinaci s dalšími, ale jen velmi málo z nich se zaměřuje výhradně na jiné sociálně znevýhodněné skupiny.

Strategie sociálních podniků ukazuje důležité a zcela běžné zaměření na více než jednu cílovou skupinu. To je zčásti přirozené, protože například lidé se zdravotním postižením se často překrývají také s dlouhodobě nezaměstnanými (Fraňková, 2019). Lze tedy předpokládat, že u podniků často zaměřených na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných a sociálně vyloučených se mohou objevovat také některé osoby po výkonu trestu odnětí svobody.

Ze studií zaměřených na oblast sociálního podnikání v České republice jasně vyplývá, že sociální podniky zaměstnávají osoby po výkonu trestu odnětí svobody ve velice málo případech, popřípadě jsou tito jedinci zahrnuti v jiné cílové skupině. Jedním z mála sociálních podniků v České republice, který se výslovně specializuje především na zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody je Sociální družstvo Střecha (Restaurace Střecha, 2023) nebo například Rubikon Centrum Servis s.r.o. (Rubikon Centrum, 2023). Sociální podniky, které dle Adresáře

sociálních podniků (České sociální podnikání, 2023) řadí mezi své cílové skupiny mimo jiné také osoby po výkonu trestu odnětí svobody jsou například Café Therapy, Botumy, K srdci klíč, OK Aqualignum, P&A Thrax, Práci lidem, Restart Shop, Semitam a několik dalších.

Dále je třeba zdůraznit, že odborných studií a zdrojů z českého prostředí na téma zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích je velice málo. To je důvodem proč se tato diplomová práce věnuje podrobněji tomuto tématu také v empirické části.

# **Empirická část**

## 4. Metodologie

Tato kapitola se věnuje výzkumu diplomové práce po metodologické stránce. Nejprve jsou rozebrány výzkumné cíle a otázky, následně je popsána strategie výzkumu, metoda sběru a analýzy dat a na závěr je představen výzkumný vzorek.

### 4.1. Cíle a výzkumné otázky

Cílem výzkumu této diplomové práce je zjistit, jaký je postoj sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody a jaké faktory ovlivňují jejich zaměstnávání v sociálních podnicích. Z tohoto cíle tedy vyplývá hlavní výzkumná otázka, která zní následovně:

- Jaký je přístup sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody?

Tato hlavní výzkumná otázka je pak rozdělena na následující dílčí výzkumné otázky:

- Jaké jsou důvody sociálních podniků k ne/zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody?
- Jaké faktory znesnadňují/znemožňují zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích?
- Jaké faktory pomáhají/by pomohly sociálním podnikům osoby po výkonu trestu odnětí svobody zaměstnat/zaměstnat jich více?

### 4.2. Strategie výzkumu

Strategií výzkumu je kvantitativní šetření malého rozsahu. Kvantitativní výzkum podle Hendla (2016) předpokládá, že lidské chování můžeme do jisté míry měřit a předpovídat a využívá mimo jiné silně strukturovaný sběr dat. Konstruované koncepty jsou zjišťované pomocí měření a v dalším kroku jsou získaná data analyzována statistickými metodami s cílem je explorovat a popisovat. Tento druh výzkumu bývá spojován s hypoteticko-deduktivním modelem vědy.

Punch (2008) dodává, že kvantitativní výzkum spočívá ve zkoumání vztahů mezi proměnnými, kterými je zachycována realita. Hodnota těchto proměnných se

zjišťuje měřením s cílem nalézt, jak jsou proměnné rozloženy a jaké jsou mezi nimi vztahy a proč.

Šetření malého rozsahu v tomto kontextu znamená, že autor výzkumu se soustředí na situace, kdy má limitované zdroje s omezenou velikostí a rozsahem provedeného šetření. Závěrečná práce v oblasti sociálních věd je jeho typickým příkladem (Punch, 2008).

### **4.3. Metoda sběru a analýzy dat**

Metodou sběru dat je on-line dotazník (Příloha 1) vytvořený pomocí nástroje Google Forms. Je tvořený zejména uzavřenými a polouzavřenými otázkami. Skládá se ze tří částí a znění otázek se pro respondenty liší v závislosti na odpověď na filtrační otázku. Před hromadným rozesláním byl dotazník opilotován a upraven. Sběr dat pomocí dotazníku probíhal v průběhu května a června roku 2023. Během této doby byl dotazník respondentům zaslán dvakrát.

Po sběru dat a před samotnou analýzou došlo k přípravě získaných dat pomocí jejich nahrání a čištění. Následovala analýza dat pomocí metody kvantitativní obsahové analýzy. Během ní proběhlo nejprve shrnutí a redukce dat za pomoci vytvoření proměnných. Ty byly následně analyzovány v souvislosti s rozložením ve vzorku a poté došlo ke vztahové analýze mezi proměnnými. Výsledky analýzy byly následně převedeny do grafické podoby v podobě grafů.

### **4.4. Výzkumný vzorek**

V rámci dotazníkového šetření byly pomocí e-mailové adresy osloveny vedoucí nebo kontaktní osoby zodpovědné za zaměstnávání znevýhodněných osob v sociálních podnicích provozujících svou činnost na území České republiky.

Šlo pouze o podniky, které jsou zapsány v Adresáři sociálních podniků. Tento adresář je zveřejněn na webových stránkách [www.ceske-socialni-podnikani.cz](http://www.ceske-socialni-podnikani.cz) (České sociální podnikání, 2023). Sociální podniky se k zapsání hlásí dobrovolně a samy prohlašují, že fungují v souladu s principy sociálního podnikání. V České republice zatím neexistuje jednotná evidence sociálních podniků a tento adresář představuje jejich nejpřehlednější seznam, který však neobsahuje všechny sociální podniky.

Některé sociální podniky z adresáře byly vyloučeny z dotazování, neboť nesplňovaly podmínku zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a spadaly většinou spíše do kategorie environmentálních sociálních podniků. Na některé e-mailové adresy se nepodařilo dotazník zaslat, čímž se ukázalo, že činnost těchto sociálních podniků byla pozastavena. To poukazuje také na neaktuálnost některých dat z adresáře.

Výběr výzkumného vzorku byl tedy účelový. Celkem byl dotazník v pořádku zaslán 200 osobám a vyplnilo ho 94 respondentů. Návratnost tak činila 47 %.



## 5. Výsledky

V průběhu analýzy byly výsledky dotazníku rozděleny do 4 základních kategorií, které odrážejí hlavní témata sdělení respondentů. Těmito kategoriemi jsou:

- Základní údaje
- Zkušenosti a postoje
- Negativní faktory
- Pozitivní faktory

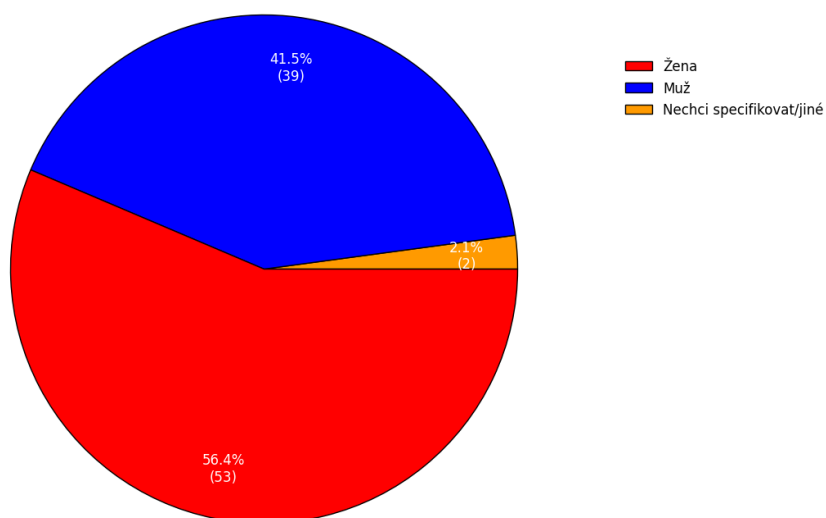
Tyto kategorie jsou dále členěny podle konkrétních otázek, na které respondenti odpovídali v dotazníku. V následující kapitole jsou výsledky výzkumu blíže popsány s pomocí grafického znázornění.

### 5.1. Základní údaje

Tato kategorie představuje základní charakteristiky dotazovaných sociálních podniků a respondentů samotných. Zjištěná data zahrnují informace jako je pohlaví a věk respondentů, sídlo, délka fungování, právní forma a hlavní aktivity sociálních podniků. Dále je znázorněno zaměření sociálních podniků v kontextu cílových skupin a míra podpory z jejich strany vůči těmto zaměstnancům.

#### **Pohlaví respondentů**

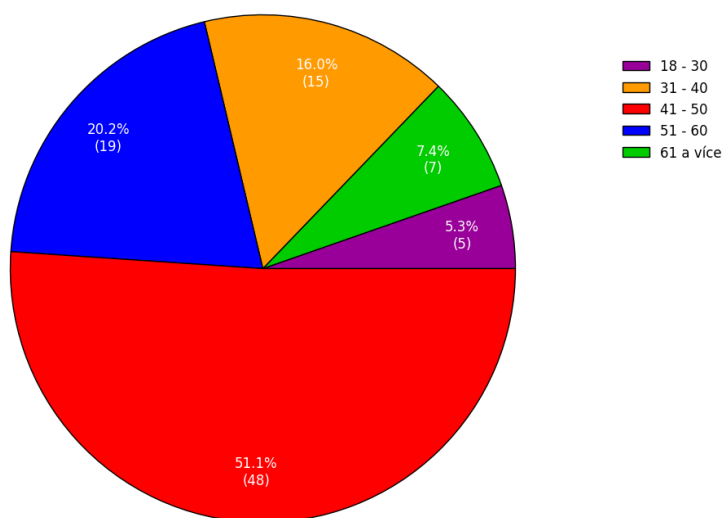
Větší část respondentů tvořily ženy (56 %), muži byly zastoupeni z 42 %. Své pohlaví nespecifikovat se rozhodly 2 % dotazovaných.



Graf 1: Pohlaví respondentů

### Věk respondentů

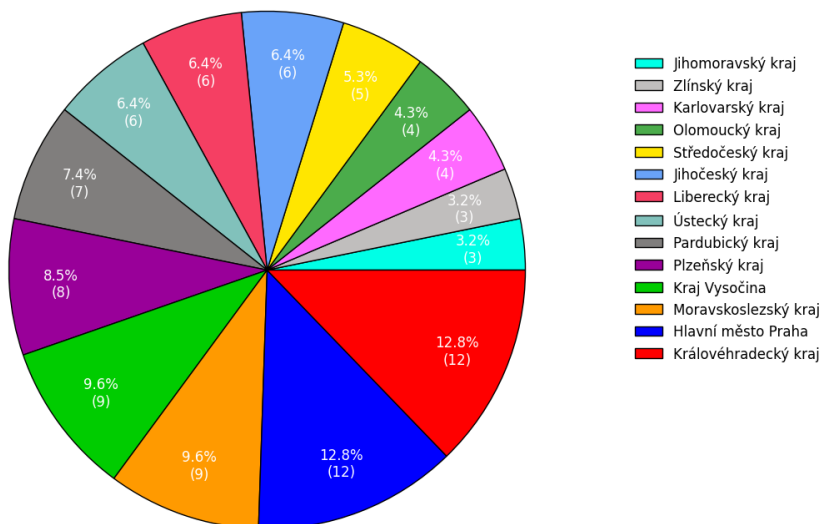
Více než polovina respondentů (51 %) spadala do věkové kategorie 41-50 let. Poté následovala kategorie 51-60 let (20 %). Třetí nejčastěji uvedeným věkovým rozmezím bylo 31-40 let (16 %). 7 % respondentů uvedlo jako svůj věk 61 a více let a 5 % respondentů se zařadilo do nejmladší kategorie 18-30 let.



Graf 2: Věk respondentů

### Sídlo sociálních podniků

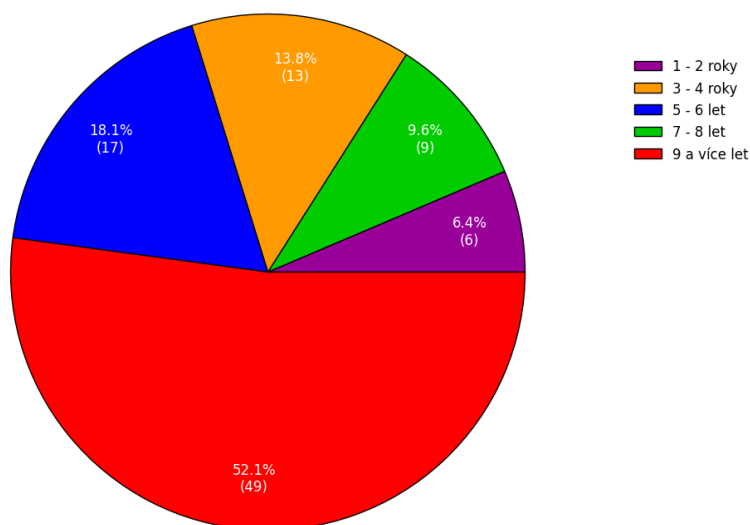
Nejvíce dotazovaných podniků sídlilo v Praze a Královéhradeckém kraji (13 %). Za nimi následoval Moravskoslezský kraj a Vysočina (10 %). Třetí nejčastější zastoupení měl Plzeňský kraj (9 %). Za ním se umístil Pardubický kraj (7 %). Ústecký, Liberecký a Jihočeský kraj uvedlo 6 % respondentů. Zbýlé kraje se v četnosti pohybovaly v rozmezí od 3 do 5 %.



Graf 3: Sídlo sociálních podniků

### Délka fungování sociálních podniků

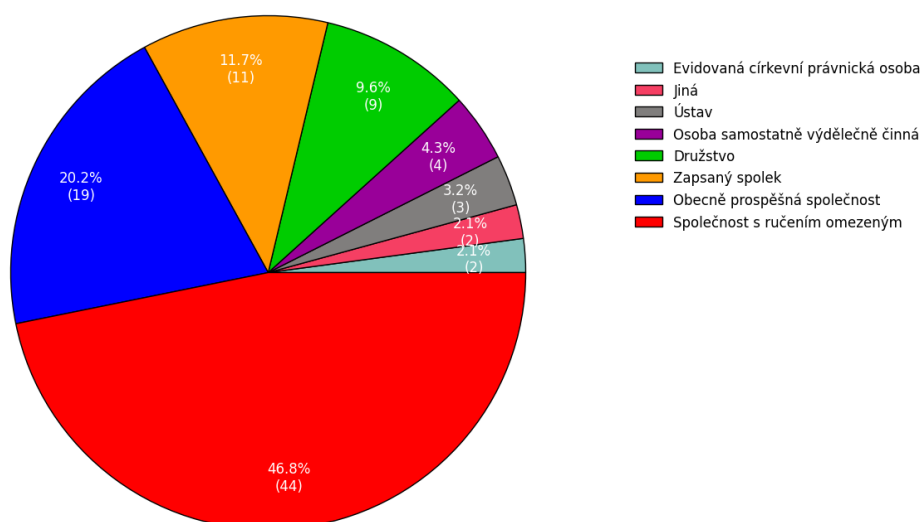
Nadpoloviční většina dotazovaných sociálních podniků (52 %) svou činnost provozovala již 9 a více let. V rozmezí 5-6 let fungovalo 18 % podniků. Zhruba 14 % podniků bylo aktivních 3-4 roky. Přibližně 10 % vykonávalo svou činnost 7-8 let a 6 % fungovalo teprve 1-2 roky.



Graf 4: Délka fungování sociálních podniků

### Právní forma sociálních podniků

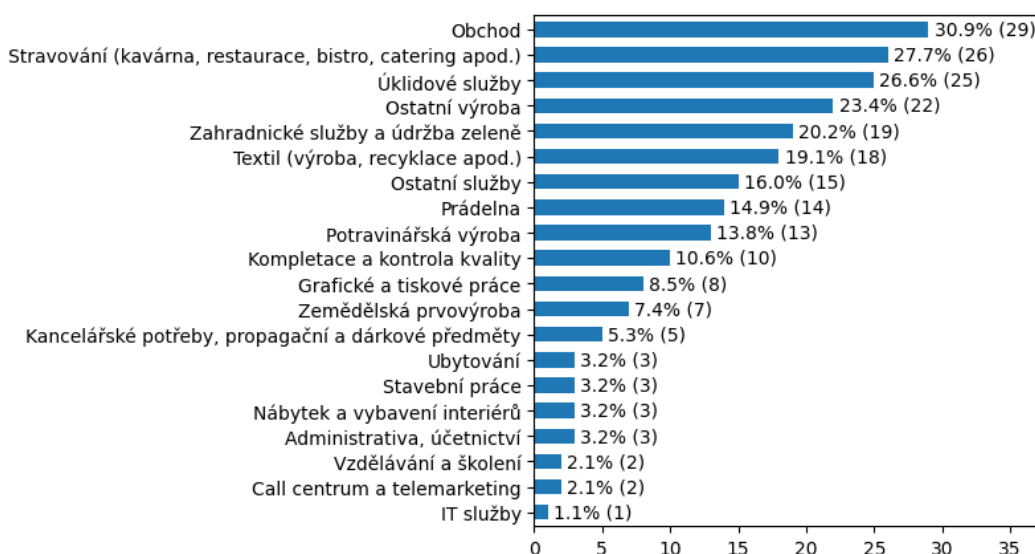
Nejvíce sociálních podniků mělo právní formu v podobě společnosti s ručením omezeným (47 %). Za ní následovala obecně prospěšná společnost (20 %), zapsaný spolek (12 %) a družstvo (10 %). Další právní formy byly méně časté a jejich četnost je pohybovala v rozmezí od 1 do 4 %.



Graf 5: Právní forma sociálních podniků

## Hlavní podnikatelské aktivity sociálních podniků

Jako nejčastější typ podnikatelské aktivity dotazovaných sociálních podniků byl zvolen obchod (31 %). Za ním pak následovala oblast stravování (28 %), úklidové služby (27 %), ostatní výroba (23 %), zahradnické služby a údržba zeleně (20 %), zpracování textilu (19 %), ostatní služby (16 %), prádelna (15 %), potravinářská výroba (14 %) a kompletace a kontrola kvality (11 %). Další aktivity byly zastoupené vždy méně než v 10 % případů. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 6: Hlavní podnikatelské aktivity sociálních podniků

## Zaměstnané cílové skupiny sociálních podniků

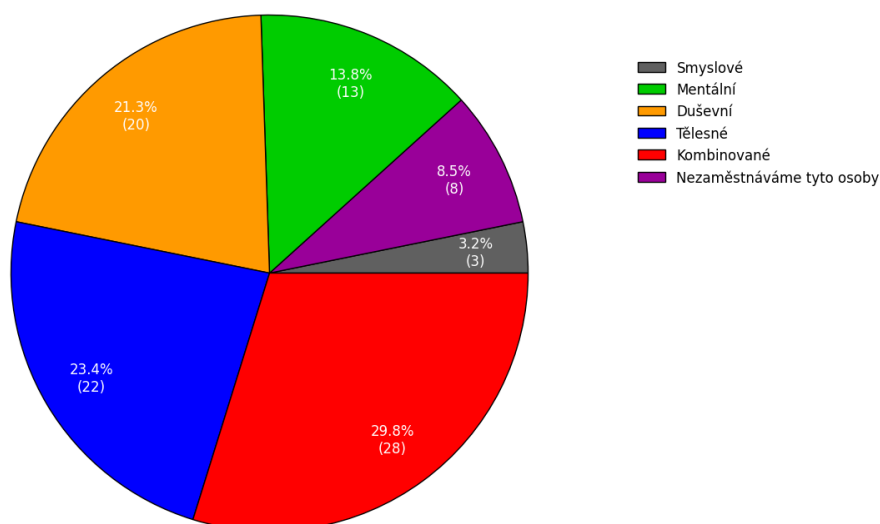
Naprostá většina sociálních podniků (92 %) uvedla jako svou cílovou skupinu osoby se zdravotním postižením. Po ní následovaly osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané (27 %), příslušníci národnostních menšin (17 %) a osoby v nebo po výkonu trestu (12 %). V menším zastoupení se sociální podniky zaměřovaly na zaměstnávání seniorů a osob pečujících o osobu blízkou (po 9 %), mládeže a mladých dospělých (7 %), osob závislých na návykových látkách a osob bez přístřeší (po 6 %), cizinců/migrantů (4 %), obětí trestné činnosti/domácího násilí (3 %) a osob opouštějících institucionální zařízení – mimo vězení (2 %). U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 7: Zaměstnané cílové skupiny sociálních podniků

### Zaměstnané osoby se zdravotním postižením v sociálních podnicích

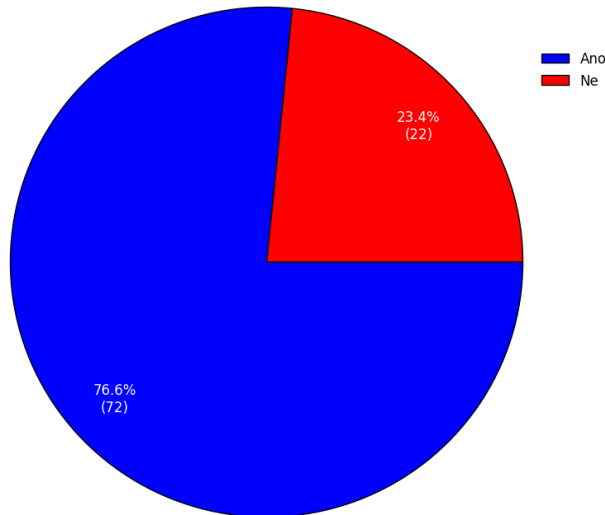
Z dotazovaný sociálních podniků nezaměstnávalo žádné osoby se zdravotním postižením pouze 9 % podniků. Pokud sociální podniky zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením, jednalo se nejčastěji o postižení kombinované (30 %), dále pak o tělesné (23 %), duševní (21 %) a v nejmenší míře o smyslové (3 %).



Graf 8: Zaměstnané osoby se zdravotním postižením v sociálních podnicích

## Sociální podpora zaměstnanců od sociálních podniků

Sociální podniky poskytovaly svým zaměstnancům určitou formu sociální pomoci či poradenství (např. v oblastech bydlení, sociálních dávek nebo dluhů) v 77 % případů.



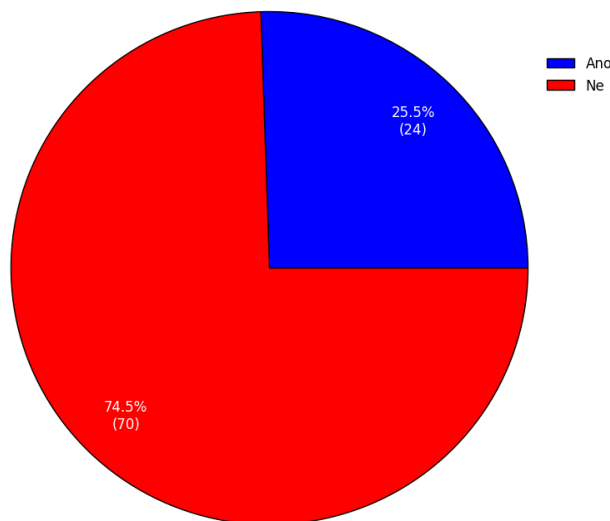
Graf 9: Sociální podpora zaměstnanců od sociálních podniků

### 5.2. Zkušenosti a postoje

V této podkapitole je představen souhrn dat vztahujících se k celkovým zkušenostem a postojům sociálních podniků k problematice zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody. V první řadě jde o zjištění, kolik sociálních podniků tuto cílovou skupinu zaměstnává. U podniků, které mají s touto skupinou zkušenosti, bylo dále zjišťováno, jaké byly důvody přijetí těchto osob, zdali u nich přihlížejí k povaze spáchané trestné činnosti a jak hodnotí celkovou zkušenost s jejich zaměstnáváním. U sociálních podniků se zaměřením na jiné cílové skupiny bylo zjišťováno, zda požadují po nových zaměstnancích výpis z evidence Rejstříku trestů, a také jaká by u nich byla míra ochoty zaměstnat osoby po výkonu trestu odnětí svobody.

## Zkušenost sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

Ze všech dotazovaných sociálních podniků má zkušenost se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody (ať v současnosti nebo někdy v minulosti) 26 % podniků.



Graf 10: Zkušenost sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

## Důvody sociálních podniků k zaměstnání osob po výkonu trestu odnětí svobody

Nejčastějším důvodem k zaměstnání osoby po výkonu trestu odnětí svobody v sociálním podniku byl ten, že tato osoba primárně spadala do jiné skupiny osob, kterou daný podnik zaměstnává (46 %), nejednalo se tedy o záměrný výběr této cílové skupiny. Hned poté ale respondenti nejvíce uváděli jako důvod víru v dávání druhé šance těmto osobám (42 %). Nedůležitost, do jaké cílové skupiny daný člověk patří, byl zvolen ve 25 %. Osoby po výkonu trestu odnětí svobody byly od začátku podnikání cílová skupina 17 % dotazovaných. U stejného procenta případů se respondenti dozvěděli až později po přijetí, že jejich zaměstnanec byl v minulosti ve výkonu trestu. Předchozí pracovní zkušenost s těmito osobami byl důvod u 13 % respondentů. Blízký vztah s osobou, která byla v minulosti ve výkonu trestu



odnětí svobody, hrála roli u 4 % dotazovaných. Dodatečné rozšíření cílové skupiny po zájmu uchazeče byl důvod také u 4 % podniků. Žádný z respondentů neuvedl jako důvod osobní zkušenost s pobytem ve výkonu trestu. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 11: Důvody sociálních podniků k zaměstnání osob po výkonu trestu odnětí svobody

### Důvody sociálních podniků k zaměstnání jiných cílových skupin

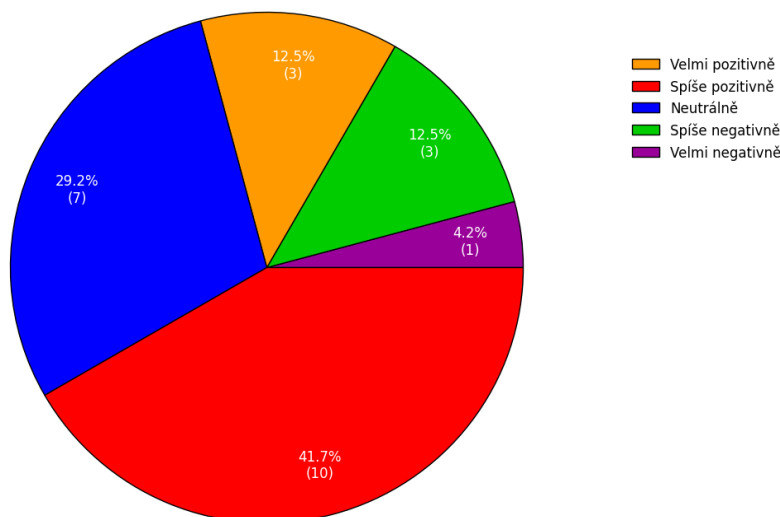
Ostatní sociální podniky zaměstnávaly jiné cílové skupiny nejčastěji z potřeby dávat těmto lidem možnost být zaměstnaný (66 %). Obecně taktéž protože to byla od počátku cílová skupina těchto podniků (57 %). Dalšími často udanými důvody byla možnost získat finanční podporu díky zaměstnávání této skupiny osob (29 %), předchozí zkušenost s prací s touto cílovou skupinou (24 %) a kontakt s někým ze svého okolí, kdo do této skupiny patří (23 %). Necelých 13 % respondentů uvedlo, že pro ně není důležité, do jaké cílové skupiny osoba spadá a 6 % dotazovaných samo patří do jedné z těchto skupin. U 4 % podniků se jednalo o návaznou součást sociální služby. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 12: Důvody sociálních podniků k zaměstnání jiných cílových skupin

### Zhodnocení celkové zkušenosti sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

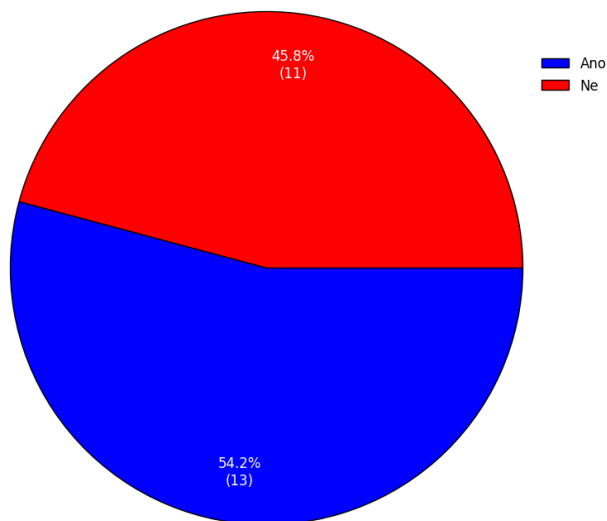
Sociálních podniky hodnotily zkušenosti se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody nejčastěji jako „spíše pozitivní“ (42 %). Na druhém místě se objevovala odpověď „neutrální“ (29 %). Možnosti „velmi pozitivně“ a „spíše negativně“ byly zvoleny ve 13 % případů. Pouze 1 % označilo svou zkušenost jako „velmi negativní“.



Graf 13: Zhodnocení celkové zkušenosti sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

## Přihlížení sociálních podniků k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti

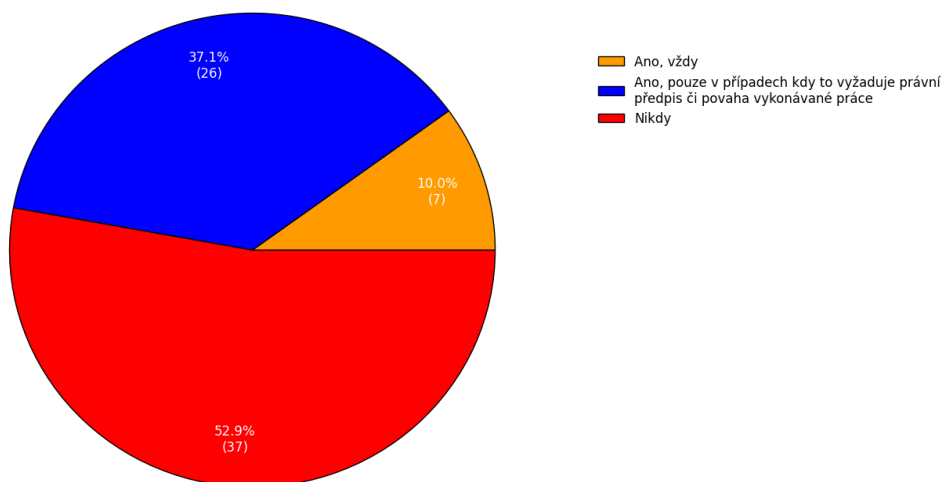
Sociální podniky zaměstnávající osoby po výkonu trestu odnětí svobody uvedly v 54 % případů, že při přijímání uchazečů přihlíží mimo jiné i k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti.



Graf 14: Přihlížení sociálních podniků k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti

## Vyžadování výpisu z evidence Rejstříku trestů u sociálních podniků

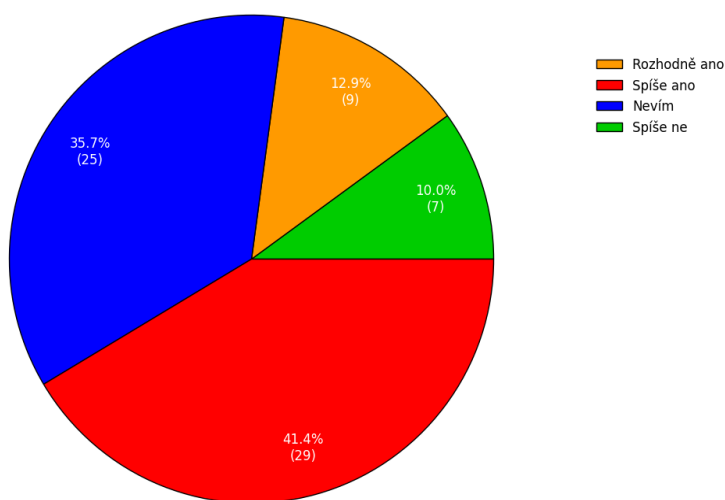
Sociální podniky zaměřené na jiné cílové skupiny ve více než polovině případů (53 %) nevyžadují po nových zaměstnancích výpis z evidence Rejstříku trestů. Přibližně 37 % podniků ho požaduje pouze pokud je to nutné z důvodu právního předpisu nebo povahy vykonávané práce. Vždy ho po nových zaměstnancích vyžaduje 10 % dotazovaných sociálních podniků.



Graf 15: Vyžadování výpisu z evidence Rejstříku trestů u sociálních podniků

### Ochota sociálních podniků přijímat osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Z hlediska hypotetického zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody se sociální podniky zaměřené na jiné cílové skupiny nejčastěji přikláněly k možnosti „spíše ano“ (42 %). Necelých 36 % dotazovaných zvolilo odpověď „nevím“. Možnost „rozhodně ano“ uvedlo 13 % a „spíše ne“ 10 % podniků. Možnost „rozhodně ne“ nezazněla ani jednou.



Graf 16: Ochota sociálních podniků přijímat osoby po výkonu trestu odnětí svobody

### 5.3. Negativní faktory

Tato kategorie je zaměřena na negativní faktory, které komplikují či znemožňují zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Bylo zvláště zjišťováno, jaký názor na tuto problematiku mají respondenti se zkušeností s jejich zaměstnáváním a bez této zkušenosti. U podniků s touto zkušeností byly dále rozpoznány faktory na straně zaměstnanců a na straně zaměstnavatelů.

#### Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Sociální podniky mající zkušenost se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody zvolili jako nejvíce přítěžující faktor při jejich zaměstnávání zadluženost a exekuci (50 %). Hned po ní se významnou osobní překážkou ukázalo být užívání návykových látek (46 %), nedostatečné pracovní návyky (42 %), závažnost spáchané trestné činnosti (38 %) a neochota pracovat (29 %). Méně respondentů (po 25 %) vidělo překážky na straně zaměstnanců v aspektech záznamu v rejstříku trestů, nevhodném bydlení, nestabilním rodinném zázemí, potížích při komunikaci a riziku recidivy u těchto osob. Chybějící kvalifikace/vzdělání, nízké sebevědomí a specifické povahové a osobnostní rysy hrály důležitou roli podle 17 % respondentů. Pouze 8 % určilo jako překážku zdravotní problémy. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 17: Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

## Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny

Sociální podniky bez zkušenosti se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody byly dotazovány, co by je odrazovalo od přijetí takové osoby, pokud by se naskytla tato příležitost. Značnou většinu respondentů by odrazovala neochota pracovat (72 %). Po tomto faktoru následovalo užívání návykových látek (66 %), závažnost spáchané trestné činnosti (46 %) a nedostatečné pracovní návyky (44 %). V menší míře respondenti volili jako odrazující faktor riziko recidivy (27 %), specifické povahové a osobnostní rysy (23 %) a chybějící kvalifikaci/vzdělání (20 %). Jako nejméně důležité se pro respondenty ukázala být zadluženost a exekuce (9 %), potíže při komunikaci (7 %), nestabilní rodinné zázemí (3 %), záznam v rejstříku trestů a zdravotní problémy (po 1 %). U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 18: Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny

## Negativní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Podle sociálních podniků je největší vnější překážkou při zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody nedostatečná finanční podpora pro zaměstnávání této cílové skupiny (63 %). Jako další významné aspekty respondenti zvolili předsudky a stereotypy o této cílové skupině (50 %), předchozí negativní zkušenost se

zaměstnáváním těchto osob (46 %) a předpoklad náročného řízení této skupiny osob (42 %). V nejmenší míře byl podle dotazovaných důležitým negativním faktorem neatraktivnost této skupiny pro veřejnost a zákazníky (17 %). U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 19: Negativní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

## 5.4. Pozitivní faktory

Kategorie pozitivních faktorů se zaměřuje na kladné činitele při zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Byly opět zjišťovány názory podniků bez zkušeností s touto skupinou zaměstnanců i se zkušeností. U druhé zmiňované skupiny jsou pak faktory rozdělené na ty na straně zaměstnanců a na straně zaměstnavatelů.

### **Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody**

Dle sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody byl nejvýznamnějším pozitivním faktorem silná motivace těchto osob řešit své problémy (54 %). Dále podle respondentů hrála roli silná motivace získat zaměstnání (46 %), získat skrze toto zaměstnání opětovné postavení ve společnosti (42 %), také dosavadní pracovní zkušenosti (42 %) a otevřenost/upřímnost ohledně své trestní minulosti (38 %). V menší míře respondenti přikládali význam pracovním návykům (25 %), lehčí povaze spáchané trestné činnosti (25 %), vyšší snaze o udržení zaměstnání (21 %), komunikačním dovednostem (21 %) a

povahovým a osobnostním rysům (17 %). Faktor vzdělání/kvalifikace a pozitivního působení okolí těchto osob zvolilo pouze 8 % dotazovaných. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 20: Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

### **Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny**

Sociální podniky bez zkušenosti se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody byly dotazovány, co by je přimělo uvažovat o přijetí takovýchto osob, pokud by se naskytla příležitost. Nejčastěji uváděným faktorem byla otevřenost a upřímnost ohledně trestní minulosti (46 %). Dále pak byla uvedena silná motivace získat zaměstnání (41 %), pracovní návyky (37 %), dosavadní pracovní zkušenosti (36 %), lehčí závažnost spáchaného trestného činu (33 %), silná motivace řešit své problémy (32 %), povahové a osobnostní rysy (29 %) a jejich vzdělání/kvalifikace (21 %). Měně zastoupenými faktory byla snaha získat opětovně uznání ve společnosti (17 %), vyšší snaha o udržení zaměstnání (11 %), pozitivní působení sociálního okolí (7 %) a komunikační dovednosti zájemce (3 %). U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.

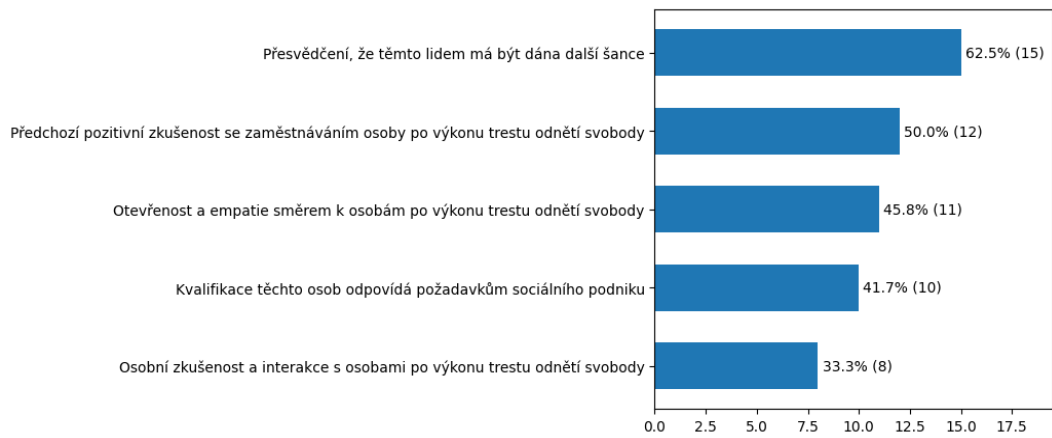




Graf 21: Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny

### **Pozitivní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody**

Faktorem nejvíce přispívajícím k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody bylo podle sociálních podniků jejich přesvědčení, že těmto lidem má být dána další šance (63 %). Dále měla podle respondentů vliv předchozí pozitivní zkušenost se zaměstnáváním této cílové skupiny (50 %) a otevřenost/empatie vůči těmto osobám (46 %). Kvalifikace zájemců, která odpovídá požadavkům sociálních podniků byl významným faktorem u 42 % respondentů. Osobní interakce a zkušenosti s osobami po výkonu trestu odnětí svobody jako pozitivní faktor jejich zaměstnávání označilo 33 % dotazovaných. U této otázky bylo možné zvolit více variant odpovědí zároveň.



Graf 22: Pozitivní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

## 6. Shrnutí

Výzkum koreloval s celkovým tématem diplomové práce a zaměřoval se na zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Z několika v minulosti proběhlých šetření v oblasti sociálního podnikání v České republice vyšlo najevo, že drtivá většina sociálních podniků je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Naopak osobám po výkonu trestu odnětí svobody se věnuje velmi malá část podniků. Z tohoto důvodu se výzkum v rámci diplomové práce zaměřuje na obě skupiny podniků. Sociální podniky zaměstnávající osoby po výkonu trestu byly dotazovány na jejich zkušenosti vycházející z přímé praxe. Od podniků zaměřených na jiné cílové skupiny byly zjišťovány postoje k této skupině osob a informace spíše teoretického charakteru. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký je postoj sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody a jaké faktory ovlivňují jejich zaměstnávání v sociálních podnicích. Pomocí těchto cílů byly dále definované hlavní a dílčí výzkumné otázky. Sběrem dat a následnou analýzou byly získány údaje, díky kterým mohou být výzkumné otázky zodpovězeny:

- Jaký je přístup sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody?

Proběhlé výzkumné šetření potvrdilo, že pouze malá část sociálních podniků se věnuje osobám s trestní minulostí. Přibližně čtvrtina dotázaných sociálních podniků má, nebo měla v minulosti zkušenosti se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody. Tyto podniky hodnotily svou zkušenost nejvíce jako kladnou či neutrální. Pokud se rozhodly přijmout zaměstnance z této cílové skupiny, v polovině případů přihlížely k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti, pro druhou polovinu toto hledisko nebylo důležité. Naopak převážná většina sociálních podniků je zaměřena na jiné cílové skupiny, v naprosté většině jde o osoby se zdravotním postižením. Polovina těchto podniků při přijímání zaměstnanců nevyžaduje výpis z evidence Rejstříku trestů, část druhé poloviny ho vyžaduje v odůvodněných případech a menší část ho vyžaduje vždy. V případě možnosti zaměstnat osobu po výkonu trestu odnětí svobody se dotazované podniky

přikláněly spíše ke kladné odpovědi, či nevěděly, zda by takovou osobu přijaly. Neochota je ani v hypotetické rovině zaměstnat se objevila ve velmi malé míře.

- Jaké jsou důvody sociálních podniků k ne/zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody?

Důvody sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody byly velmi odlišné a velmi často nešlo ani o záměrné zaměření. Nejčastěji totiž zaměstnaná osoba spadala zároveň do jiné preferované skupiny, nebo pro sociální podniky nebylo důležité do jaké cílové skupiny tato osoba patří. Nejvíce zastoupeným důvodem spojeným konkrétně s osobami s trestní minulostí byla víra v druhou šanci pro tyto osoby. Ostatní dotazované sociální podniky odůvodňovaly své zaměření na jiné cílové skupiny obdobným způsobem. Nejvíce udávaným důvodem byla potřeba dávat těmto lidem možnost být zaměstnaný. Důvod navíc, který u první skupiny respondentů zcela chybí, je možnost získat finanční podporu díky zaměstnávání těchto osob. Tento důvod je opodstatněný u sociálních podniků zaměřených zejména na osoby se zdravotním postižením, které u nás převládají.

- Jaké faktory znesnadňují/znemožňují zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích?

Jako faktory, které nejvíce znesnadňují či znemožňují zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích, respondenti určili zadluženost a exekuci, užívání návykových látek, nedostatečné pracovní návyky a těžší povahu spáchané trestné činnosti. Kromě prvního zmíněného faktoru (užívání návykových látek) se v odpovědích shodly obě skupiny respondentů. Sociální podniky zaměřené na jiné cílové skupiny uvedly nejčastěji jako domnělý faktor neochotu pracovat, který byl u první skupiny zmiňován méně často. Je ovšem nutné zdůraznit, že problematika zaměstnávání osob po výkonu trestu je multifaktorová a vždy hraje důležitou roli více činitelů, které jsou závislé na individuálních charakteristikách jednotlivců a celkových zkušenostech podniků. Vedle faktorů na straně osob po výkonu trestu respondenti uváděli také obecné překážky jejich zaměstnávání. Největší překážkou se ukázala být již zmíněná nedostatečná finanční podpora pro zaměstnávání této skupiny osob (v porovnání s podporou, které se dostává zejména podnikům zaměřeným na osoby se zdravotním postižením).

- Jaké faktory pomáhají/by pomohly sociálním podnikům osoby po výkonu trestu odnětí svobody zaměstnat/zaměstnat jich více?

Faktory přispívající k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích jsou podle respondentů se zkušenostmi zejména motivace řešit své problémy, motivace získat zaměstnání, získat skrze toto zaměstnání opětovné uznání ve společnosti, dosavadní pracovní zkušenosti, otevřenost ohledně své trestní minulosti, pracovní návyky a lehčí povaha spáchané trestné činnosti. Tyto faktory nejčastěji zaznívaly i u druhé skupiny respondentů s tím rozdílem, že otevřenost ohledně trestní minulosti byla oceňována nejvíce. Stejně jako u negativních faktorů, i tady je ovšem nutné zdůraznit, že problematika zaměstnávání osob po výkonu trestu je závislá na mnoha vzájemně provázaných činitelích a nelze zvolit pouze jediný faktor. Jako obecný faktor přispívající k jejich zaměstnávání bylo určeno přesvědčení, že má být těmto lidem dána druhá šance. Tento výsledek se shoduje se zjištěným hlavním důvodem sociálních podniků k zaměstnávání osob po výkonu trestu.

Provedené výzkumné šetření mělo několik objektivních omezení, která mohla do určité míry ovlivnit výsledek výzkumu. Prvním z nich je samotný výzkumný vzorek. Jak již bylo zmíněno, výzkumný vzorek se skládal pouze ze sociálních podniků zapsaných v Adresáři sociálních podniků. Tento adresář neobsahuje všechny sociální podniky v České republice, takový seznam u nás není dohledatelný. Z tohoto důvodu není možné výsledky výzkumu zcela vztáhnout na všechny české sociální podniky. Další omezení výzkumu spočívalo v respondentech. Dotazník byl určen pro vedoucí či jiné osoby zodpovědné za zaměstnávání znevýhodněných osob v sociálních podnicích. Nebylo však možné v plné míře zachytit k jakým osobám se dotazník dostal. Často bylo totiž možné dohledat pouze e-mailové adresy infoservisu sociálních podniků. Zároveň byl každý respondent ve svých odpovědích subjektivní a jeho názory se nemusely zcela shodovat s názorem většiny či vedoucím podniku. Subjektivitu odpovědí je tedy nutné při interpretaci výsledků také vzít v potaz. Další omezení vyplynulo ze způsobu sběru dat formou on-line dotazníku, kdy nebylo možné zkontrolovat, zdali respondenti všem otázkám zcela rozuměli. Tomuto problému se však částečně předešlo díky proběhlé pilotáži.

Výzkum navázal na skutečnost, že sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody je u nás poměrně málo. Žádný výzkum se prozatím nedotýkal tohoto konkrétního tématu. Proto je možné brát toto výzkumné šetření jako určitý úvodní vhled do problematiky v českém prostředí. S ohledem na zmíněná omezení a kvantitativní metodu by bylo v budoucnu vhodné zaměřit se ve výzkumu výlučně na sociální podniky zaměstnávající tuto cílovou skupinu. Toto ve spojení s kvalitativní formou výzkumu by pomohlo tuto oblast prozkoumat ještě více do hloubky a přinést nová zjištění.

# Závěr

Tato diplomová práce pojednávala o zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Důvodem pro takové zaměření byla nedostatečná pozornost věnovaná tomuto tématu. Kladla si tedy za cíl zmapovat tuto málo probádanou oblast s důrazem na stav v českém prostředí. Jejím cílem bylo také zjistit, jaké jsou postoje sociálních podniků u nás k zaměstnávání těchto osob a jaké faktory jejich zaměstnávání v sociálních podnicích ovlivňují. Závěrečná práce byla rozdělena na dvě části (teoretickou a empirickou), ve kterých došlo k naplnění zmíněných cílů.

První část zmapovala problematiku po teoretické stránce. Nejdříve se věnovala sociálnímu podnikání v obecné rovině včetně vymezení základních pojmů, principů, typologie, vztahu sociálního podnikání a sociální práce a v neposlední řadě také trendům v této oblasti v posledních letech. Dále se práce soustředila na osoby po výkonu trestu odnětí svobody. Vedle popisu samotného výkonu trestu se tato kapitola zaměřila především na výchozí situaci osob po výkonu trestu, a to s důrazem na jejich situaci na trhu práce. Závěrečná teoretická kapitola zmapovala konkrétně oblast zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích, a to zvláště v zahraničí a v českém prostředí.

Na tuto kapitolu navázala empirická část. Její první kapitola popsala metodologii výzkumu včetně jeho cílů, výzkumných otázek, strategie výzkumu, výzkumného vzorku, metod sběru a analýzy dat. Poté následovala výsledková část, kde byla získaná data popsána za pomoci grafů. Výsledky přitom byly rozděleny do těchto kategorií: základní údaje, zkušenosti a postoje, negativní faktory a pozitivní faktory. Empirickou část zakončila kapitola, která shrnula zjištěné informace pomocí zodpovězení výzkumných otázek. Vedle toho zmínila také omezení výzkumu a byl navržen další možný postup ve zkoumání této oblasti.

Poznatky z této práce mohou být relevantní i pro oblast sociální práce. Sociální podniky jsou zajímavý nástroj pro integraci znevýhodněných skupin osob. Stejně tak sociální práce má při integraci osob významné postavení. Je více než vhodné, pokud se tyto dvě oblasti propojí. Pozornost je však věnovaná především sociálnímu podnikání s osobami se zdravotním postižením, přestože řada jiných cílových skupin by mohla využít jeho potenciál. Jednou z nich jsou právě osoby po

výkonu trestu odnětí svobody jako jedna ze skupin obtížně hledajících zaměstnání i své postavení ve společnosti. Takto zaměřených sociálních podniků je u nás zatím málo, přestože jejich činnost ve spojení se sociální prací integraci těchto osob značně pomáhá.



# Seznam použité literatury

ANHEIER, Helmut a Lester SALAMON. In search of the non-profit sector. I: The question of definitions. *Voluntas*. 1992, 3 (2), s. 125-151. ISSN 0957-8765.

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR* [online]. Praha: Nová ekonomika, o. p. s., 201. 36 s. [cit. 2023-02-16]. ISBN 978-80-260-0934-4. Dostupné 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)

BRITANNICA. Gresham M. Sykes. *Britannica* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-26]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/biography/Gresham-M-Sykes>

CAFFERTY, Siobhán. Social Enterprise in the Irish Criminal Justice system – A New Way Forward. *Confederation of European Probation* [online]. © 2019 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.cep-probation.org/social-enterprise-in-the-irish-criminal-justice-system-a-new-way-forward/>

CIPTONO, Wakhid Slamer, Grisna ANGGADWITA a Nurul INDARTI. Examining prison entrepreneurship programs, self-efficacy and entrepreneurial resilience as drivers for prisoners' entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* [online]. 2023, 29 (2), s. 408-432. ISSN 1355-2554. [cit. 2023-07-14]. Dostupné z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEBR-06-2022-0550/full/html>

CIRIEC. Who we are. *CIRIEC International* [online]. © 2016-2022 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.ciriec.uliege.be/en/who-we-are/>

COSGROVE, Faye, Maggie O'NEILL a John SARGENT. *Can social enterprise reduce reoffending?* [online]. Durham University, 2011. 8 s. [cit. 2023-03-05].

Dostupné z: <https://www.durham.ac.uk/media/durham-university/departments-/sociology/ResearchBriefing4-Cansocialenterprisereducereoffending.pdf>

ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 244 s. ISBN 978-80-7380-138-0.

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. Adresář sociálních podniků. *České sociální podnikání* [online]. © 2023 [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku/seznam-podniku>

ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

ČESKO. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 58. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

DEFOURNY, Jacques a Marthe NYSSSENS. Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*. 2010, 1 (2), s. 32-53. ISSN 1942-0676.

DEFOURNY, Jacques a Marthe NYSSSENS. Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. *Social Enterprise Journal*. 2008, 4 (3), s. 202–228. ISSN 1942-0676.

DOHNALOVÁ, Marie a kol. *Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR 2018* [online]. TESSEA, 2018. 80 s. [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: [http://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA\\_O\\_STAVU\\_SOC\\_PODNIKANI\\_2018.pdf](http://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA_O_STAVU_SOC_PODNIKANI_2018.pdf)

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 176 s. ISBN 978-80-7357-573-1.

DOHNALOVÁ, Marie a Pavel BAREŠ. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce: s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku*. Praha: VÚPSV, 2020. 94 s. ISBN 978-80-7416-387-6.

DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 131 s. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka. Vztah sociální práce a sociálního podnikání. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. 2016, 16 (5). [cit. 2023-07-15]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/vztah-socialni-prace-a-socialniho-podnikani/>

DRAHÝ, František, Jindřich HŮRKA a Michal PETRAS. *SARPO: charakteristiky odsouzených v českých věznicích: deskriptivní studie*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2018. 152 s. ISBN 978-80-270-5197-7.

DRÁPAL, Jakub, Václav JIŘIČKA a Tereza RASZKOVÁ. *České vězeňství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021. 430 s. ISBN 978-80-7676-066-0.

EMES. *EMES International Research Network* [online]. © 2023 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://emes.net/>

ESF ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2015 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/756159/Prov%C3%A1d%C4%9Bc%C3%AD+dokument+%28listopad+2015%29/f3b20995-7114-4f40-9dfd-cd3166132e41>

FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. 231 s. ISBN 978-80-247-5046-0.

FRANCOVÁ, Petra a Eva FRAŇKOVÁ. *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2019* [online]. Praha: MPSV, 2019. 43 s. [cit. 2023-02-15]. Dostupné 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)

FRAŇKOVÁ, Eva. *Social Enterprises and their Ecosystems in Europe – Country Report: Czech Republic* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 122 s. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: [https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Social\\_enterprises\\_and\\_their\\_ecosystems\\_in\\_Europe\\_Updated\\_country\\_report\\_Czech\\_Republic\\_final.pdf](https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Social_enterprises_and_their_ecosystems_in_Europe_Updated_country_report_Czech_Republic_final.pdf)

GIBBON, Jane a Natalie RUTTER. Social enterprise in prisons: enabling innovation and co-creation. *Public Money & Management* [online]. 2022, 42 (5), s. 323-331. [cit. 2023-07-15]. ISSN 1467-9302. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540962.2021.2001202?scroll=top&needAccess=true&role=tab>

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1 vyd. Praha: Argo, 2013. 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

GOJOVÁ, Vendula. Integrační cíle sociálních podniků – možnosti sociální práce. *Aktuální otázky sociální politiky – teorie a praxe* [online]. 2014, 7 (1), s. 6-19. ISSN 1804-9109. [cit. 2023-07-15]. Dostupné z:

[https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/54647/GojovaV\\_IntegracniCile\\_2014.pdf?sequence=1](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/54647/GojovaV_IntegracniCile_2014.pdf?sequence=1) .

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4. vyd. Praha: Portál, 2005. 438 s. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOME OFFICE, CLINKS AND SOCIAL FIRMS UK. *Providing Employment and Training Opportunities for Offenders: Growing Sustainable Work Integration Social Enterprises* [online]. Home Office, Clinks and Social Firms UK, 2014. 9 s. [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/305974/Providing\\_employment\\_training\\_opportunities\\_for\\_offenders.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305974/Providing_employment_training_opportunities_for_offenders.pdf)

HYÁNEK, Vladimír, Mirka WILDMANNOVÁ a Zuzana RENNEROVÁ. *Sociální podnikání* [online]. Asociace nestátních neziskových organizací ČR, 2017. 51 s. [cit. 2023-07-17]. Dostupné z: [http://anno-cr.cz/wp-content/uploads/2018/09/Publikace-Soci%C3%A1ln%C3%AD-podnik%C3%A1n%C3%AD\\_final.pdf](http://anno-cr.cz/wp-content/uploads/2018/09/Publikace-Soci%C3%A1ln%C3%AD-podnik%C3%A1n%C3%AD_final.pdf)

IFSW. Global Definition of the Social Work Profession. *International Federation of Social Workers* [online]. © 2014 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

JERVIS, Joe. *How social enterprise can help reduce re-offending* [online]. The Guardian, 2013 [cit. 2023-07-14]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/social-enterprise-network/2013/jan/22/social-enterprise-reduce-reoffending>

MALÍK HOLASOVÁ, Věra a Vendula GOJOVÁ. *Sociální práce v kontextu sociálního podnikání*. 1. vyd. Ostrava: Marionetti Press, 2013. 130 s. ISBN 978-80-260-4462-8.

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody*. Praha: VÚPSV, 2016. 42 s. ISBN nezjištěno.

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Sociální podnikání v České republice: explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody*. Praha: VÚPSV, 2019. 57 s. ISBN 978-80-7416-347-0.

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: VÚPSV, 2018. 42 s. ISBN 978-80-7416-323-4.

MPSV. *Tisková zpráva: Konference ukázala směr sociálního podnikání v Česku, MPSV připravuje nový zákon* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. 1 s. [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ\\_konference\\_Sm%C4%9B%C5%99ov%C3%A1n%C3%AD+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podnik%C3%A1n%C3%AD\\_071022.pdf/5351286e-738b-259f-fbdf-87af1f290981](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_konference_Sm%C4%9B%C5%99ov%C3%A1n%C3%AD+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podnik%C3%A1n%C3%AD_071022.pdf/5351286e-738b-259f-fbdf-87af1f290981)

MPSV. *Vyhodnocení šetření sociálních podniků podpořených v OP LZZ po ukončení podpory (dodatek 2018)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. 11 s. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/VYHODNOCEN-ETEN-SP-PODPOENCH-V-OP-LZZ-DODATEK-2018.pdf>

MRÁZ, Miroslav, Michal HUBÁLEK a Ladislav ZAMBOJ. *Trestní bezúhonnost v přístupu k zaměstnání*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2016. 60 s. ISBN 978-80-905682-3-5.

MS. *Koncepce vězeňství do roku 2025* [online]. Ministerstvo spravedlnosti, 2016. 162 s. [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/ostatni/koncepce-vezenstvi.pdf>

NEDVĚDICKÝ, Kamil. *Propojení penitenciární a postpenitenciární péče – podmínka fungující trestní politiky* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021. [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/294529/1/2>

NOVÁ EKONOMIKA. Sociální podnikání – Game changers. *Nová ekonomika* [online]. © 2023b [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: <http://nova-ekonomika.cz/trendy/game-changers-socialni-podnikani/>

NOVÁ EKONOMIKA. Sociální podnikání. *Nová ekonomika* [online]. © 2023a [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: <http://nova-ekonomika.cz/trend/socialni-podnikani/>

NOVÁK, Petr, Tereza RASZKOVÁ a Petra ZHŘÍVALOVÁ. Multidisciplinární pohled na proces přípravy reintegrace odsouzených ve výstupních oddílech v českém penitenciárním prostředí. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. 2019, 19 (6), s. 40-58. [cit. 2023-02-22]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/multidisciplinari-pohled-na-proces-pripravy-reintegrace-odsouzenych-ve-vystupnich-oddilech-v-ceskem-penitenciarnim-prostredi/>

NOYA, Antonella a Emma CLARENCE. *The Social Economy: Building Inclusive Economies*. 1. vyd. Paříž: OECD, 2007. 249 s. ISBN 978-92-6403-987-2.

OUJEZDSKÁ, Izabela a Vendula GOJOVÁ. Vzdělávání sociálních pracovníků v oblasti sociálního podnikání. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. 2016, 16 (5), s. 7-25. [cit. 2023-02-16]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2016-5.pdf>

P3 – PEOPLE, PLANET, PROFIT. *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR* [online]. P3 – People, Planet, Profit, 2015. 30 s. [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: [https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Socialni\\_podniky\\_setreni\\_2015.pdf](https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Socialni_podniky_setreni_2015.pdf)

POLIŠENSKÁ, Veronika. a kol. Psychologické aspekty reintegrace a resocializace pachatelů do společnosti. *Československá psychologie*. 2016, 60 (4), s. 400-413. ISSN 0009-062X.

PORTÁL HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY. Praha a Středočeský kraj mají první kontaktní místo pro sociální podnikání – SPoint. *Portál hlavního města Prahy* [online]. © 2023. [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: [https://www.praha.eu/jnp/cz/o\\_meste/magistrat/tiskovy\\_servis/tiskove\\_zpravy/praha\\_a\\_stredocesky\\_kraj\\_maji\\_prvni.html](https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/tiskovy_servis/tiskove_zpravy/praha_a_stredocesky_kraj_maji_prvni.html)

PORTÁL O INTEGRAČNÍM SOCIÁLNÍM PODNIKÁNÍ. Sociální podnikání. *Portál o integračním sociálním podnikání* [online]. © 2018 [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/slovník-pojmu/socialni-podnikani>

PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 150 s. ISBN 978-80-7367-381-9.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 185 s. ISBN 978-80-7435-378-9.

RESTAURACE STŘECHA. O nás. *Restaurace Střecha* [online]. © 2023 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.bistrostrecha.cz/>

RUBIKON CENTRUM. Rubikon Centrum Servis s. r. o. *Rubikon Centrum* [online]. © 2023 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/rubikon-centrum-servis-s-r-o/>

RUBIKON CENTRUM. *Studie k problematice rovného zacházení* [online]. Praha: Rubikon Centrum, 2015. 40 s. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: [https://www.rubikoncentrum.cz/wp-content/uploads/2017/08/Studie\\_k\\_problematice\\_rovneho\\_zachazeni.pdf](https://www.rubikoncentrum.cz/wp-content/uploads/2017/08/Studie_k_problematice_rovneho_zachazeni.pdf)



SKOVAJSA, Marek a kol. *Občanský sektor: Organizovaná občanská společnost v České republice*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 376 s. ISBN 978-80-7367-681-0.

SOCIAL ENTERPRISE UK. *Winners of the UK Social Enterprise Awards 2022* [online]. Social Enterprise UK, 2022 [cit. 2023-07-14]. Dostupné z: <https://www.socialenterprise.org.uk/winners-of-the-uk-social-enterprise-awards-2022/>

SOVZ. Podpora zaměstnávání osob s trestní minulostí. *Sociálně odpovědné veřejné zadávání* [online]. © 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://www.sovz.cz/temata/podpora-zamestnavani-osob-s-trestni-minulosti/>

ŠÁNDOROVÁ, Zdenka a Adriana SYCHROVÁ. *Problematika rodiny v resocializačním kontextu*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2017. 163 s. ISBN 978-80-7560-036-3.

TESSEA. Principy integračního sociálního podniku. *TESSEA* [online]. © 2014b [cit. 2023-02-10]. 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. Principy sociálního podniku. *TESSEA* [online]. © 2014a [cit. 2023-02-05]. 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. TESSEA k připravovanému zákonu o sociálním podniku. *TESSEA* [online]. © 2023 [cit. 2023-07-16]. Dostupné z: <https://www.tessea.cz/cz/aktuality-2/799-tessea-k-pripravovanemu-zakonu-o-socialnim-podniku>

TOMÁŠEK, Jan. *Zaměstnání jako faktor desistence*. 1. vyd. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. 172 s. ISBN 978-80-7338-166-0.

ÚŘAD VLÁDY ČR. Návrh zákona o sociálním podniku. *Úřad vlády České republiky* [online]. © 2019 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNB8QPT8KT/>

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vyd. Praha: Portál, 2012. 870 s. ISBN 978-80-262-0225-7.

VSČR. Statistické ročenky Vězeňské služby. *Vězeňská služba České republiky* [online]. © 2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby>

ZAMBOJ, Ladislav a Michal HUBÁLEK. *Přístup k zaměstnání u osob se záznamem v RT* [online]. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, nedatováno. 61 s. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Pristup\\_k\\_zamestnani\\_u\\_osob\\_se\\_zaznamem\\_v\\_rejstriku\\_trestu.pdf/6db52bcd-1a0f-80d0-f069-fd814dfa7ba6](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Pristup_k_zamestnani_u_osob_se_zaznamem_v_rejstriku_trestu.pdf/6db52bcd-1a0f-80d0-f069-fd814dfa7ba6)

# Seznam použitých zkratek

**CIRIEC** – International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy

**EU** – Evropská unie

**EMES** – International Research Network

**ESF** – Evropský sociální fond

**IFSW** – International Federation of Social Workers

**MPSV** – Ministerstvo práce a sociálních věcí

**MS** – Ministerstvo spravedlnosti

**OZP** – Osoby se zdravotním postižením

**SOVZ** – Sociálně odpovědné veřejné zadávání

**TESSEA** – Tematická síť pro sociální ekonomiku

**VSČR** – Vězeňská služba České republiky

**WISE** – Work Integration Social Enterprise

# Seznam použitých grafů

**Graf 1:** Pohlaví respondentů

**Graf 2:** Věk respondentů

**Graf 3:** Sídlo sociálních podniků

**Graf 4:** Délka fungování sociálních podniků

**Graf 5:** Právní forma sociálních podniků

**Graf 6:** Hlavní podnikatelské aktivity sociálních podniků

**Graf 7:** Zaměstnané cílové skupiny sociálních podniků

**Graf 8:** Zaměstnané osoby se zdravotním postižením v sociálních podnicích

**Graf 9:** Sociální podpora zaměstnanců od sociálních podniků

**Graf 10:** Zkušenost sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 11:** Důvody sociálních podniků k zaměstnání osob po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 12:** Důvody sociálních podniků k zaměstnání jiných cílových skupin

**Graf 13:** Zhodnocení celkové zkušenosti sociálních podniků se zaměstnáváním osob po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 14:** Přihlížení sociálních podniků k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti

**Graf 15:** Vyžadování výpisu z evidence Rejstříku trestů u sociálních podniků

**Graf 16:** Ochota sociálních podniků přijímat osoby po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 17:** Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 18:** Negativní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny

**Graf 19:** Negativní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 20:** Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

**Graf 21:** Pozitivní faktory na straně zaměstnanců z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících jiné cílové skupiny

**Graf 22:** Pozitivní faktory na straně zaměstnavatelů z pohledu sociálních podniků zaměstnávajících osoby po výkonu trestu odnětí svobody

# Seznam použitých příloh

## Příloha 1: Dotazník:

Vážená paní/vážený pane,

děkuji Vám, že jste se rozhodl/a pro vyplnění krátkého dotazníku týkajícího se zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích. Tento dotazník byl vytvořen v rámci diplomové práce. Je určen pro vedoucí či jiné osoby zodpovědné za zaměstnávání osob v sociálních podnicích bez ohledu na skupiny osob, které daný podnik zaměstnává.

Vyplňování Vám zabere přibližně 10 minut. Dotazník je rozdělen do tří tematických bloků, v rámci kterých budete odpovídat na otázky výběrem z možností, nebo určením míry ne/souhlasu s daným tvrzením.

Dotazník je anonymní a veškerá data budou využita výlučně pro studijní účely v rámci diplomové práce. Vaše účast je zcela dobrovolná a kdykoliv v průběhu vyplňování ji můžete ukončit.

Děkuji za Váš čas věnovaný vyplňování dotazníku,

Bc. Kateřina Jizbová

Katedra sociální práce FF UK

## Základní údaje

Jaké je Vaše pohlaví? \*

- Žena
- Muž
- Nechci specifikovat/jiné

Kolik je Vám let? \*

- 18 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- 61 a více

Ve kterém kraji má sídlo Váš sociální podnik? \*

- Hlavní město
- Praha
- Středočeský kraj
- Jihočeský kraj
- Plzeňský kraj
- Karlovarský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Kraj Vysočina
- Jihomoravský kraj
- Zlínský kraj
- Olomoucký kraj
- Moravskoslezský kraj

Jak dlouho funguje Váš sociální podnik? (pozn. pokud má sociální podnik více poboček, uveďte prosím délku té nejdéle fungující) \*

- Méně než 1 rok
- 1 - 2 roky
- 3 - 4 roky
- 5 - 6 let
- 7 - 8 let
- 9 a více let

Jaká je právní forma Vašeho sociálního podniku? \*

- Společnost s ručením omezeným
- Zapsaný spolek
- Obecně prospěšná společnost
- Družstvo
- Ústav
- Osoba samostatně výdělečně činná
- Evidovaná církevní právnická osoba
- Jiné:



Jaké jsou hlavní podnikatelské aktivity Vašeho sociálního podniku? \*

- Obchod
- Zahradnické služby a údržba zeleně
- Úklidové služby
- Stravování (kavárna, restaurace, bistro, catering apod.)
- Ubytování
- Potravinářská výroba
- Zemědělská prvovýroba
- Textil (výroba, recyklace apod.)
- Prádelna
- Stavební práce
- Kancelářské potřeby, propagační a dárkové předměty
- Kompletace a kontrola kvality
- Grafické a tiskové práce
- Administrativa, účetnictví
- Vzdělávání a školení
- IT služby
- Call centrum a telemarketing
- Nábytek a vybavení interiérů
- Ostatní výroba
- Ostatní služby

### **Zaměstnané skupiny osob**

Jaké skupiny osob zaměstnává Váš sociální podnik? \*

- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané
- Příslušníci národnostních menšin a marginalizovaných společenství
- Mládež a mladí dospělí
- Osoby pečující o osobu blízkou
- Osoby v nebo po výkonu trestu
- Osoby ohrožené závislostmi či závislé na návykových látkách
- Osoby bez přístřeší
- Osoby opouštějící institucionální zařízení (mimo vězení)
- Cizinci, migranti
- Senioři
- Oběti trestné činnosti
- Jiné:

Pokud Váš sociální podnik zaměstnává osoby se zdravotním postižením, o jaký nejčastější druh postižení se jedná? \*

- Tělesné
- Duševní
- Mentální
- Smyslové
- Kombinované
- Nezaměstnáváme tyto osoby

Poskytuje Váš sociální podnik zaměstnancům pomoc/poradenství v tématech jako je např. bydlení, sociální dávky, zdravotní péče, dluhy apod.? \*

- Ano
- Ne

Jsou nebo byli někdy ve Vašem sociálním podniku zaměstnané i osoby po výkonu trestu odnětí svobody? \*

- Ano
- Ne

## Zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích se zkušenostmi s jejich zaměstnáváním

Z jakého důvodu jste se rozhodl/a zaměstnat osobu/y po výkonu trestu odnětí svobody ve Vašem sociálním podniku? \*

- Mám ve svém blízkém okolí někoho kdo ve výkonu trestu odnětí svobody byl
- Mám osobní zkušenost s pobytem ve výkonu trestu odnětí svobody
- Byla to od počátku naše cílová skupina
- Mám předchozí zkušenost s prací s osobami v/po výkonu trestu odnětí svobody
- Věříme, že osoby po výkonu trestu odnětí svobody si zaslouží další šanci
- Tato osoba primárně spadala do jiné skupiny osob, kterou zaměstnáváme
- Dozvěděl/a jsem se až později, že tato osoba byla ve výkonu trestu odnětí svobody
- Není pro nás důležité do jaké skupiny osob zaměstnanec patří
- Jiné:

Jak byste zhodnotil/a Vaši celkovou zkušenost se zaměstnáváním osob/y po výkonu trestu odnětí svobody? \*

- Velmi pozitivně
- Spíše pozitivně
- Neutrálně
- Spíše negativně
- Velmi negativně

Přihlížíte při přijímání osob/y po výkonu trestu odnětí svobody do pracovního poměru k povaze a závažnosti spáchané trestné činnosti? \*

- Ano
- Ne

Jaké faktory na straně ZAMĚSTNANCŮ - osob po výkonu trestu odnětí svobody podle Vás nejvíce KOMPLIKUJÍ/ZNEMOŽŇUJÍ jejich zaměstnávání v sociálních podnicích? \*

- Zadluženost a exekuce
- Nedostatečné pracovní návyky
- Chybějící kvalifikace, vzdělání či praxe
- Záznam v rejstříku trestů
- Těžší závažnost a povaha spáchané trestné činnosti
- Neochota pracovat
- Nevhodné bydlení
- Nestabilní rodinné zázemí
- Užívání návykových látek
- Riziko recidivy
- Zdravotní problémy
- Nízké sebevědomí
- Potíže při komunikaci
- Povahové a osobnostní rysy
- Jiné:
- 

Jaké faktory na straně ZAMĚSTNAVATELŮ podle Vás nejvíce KOMPLIKUJÍ/ZNEMOŽŇUJÍ zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích? \*

- Předchozí negativní zkušenost se zaměstnáváním osoby po výkonu trestu odnětí svobody
- Předsudky a stereotypy o osobách po výkonu trestu odnětí svobody
- Neatraktivnost této skupiny osob pro zákazníky a veřejnost
- Nedostatečná finanční podpora pro zaměstnávání této skupiny osob
- Předpoklad náročného řízení těchto osob
- Jiné:
-

Jaké faktory na straně ZAMĚSTNANCŮ - osob po výkonu trestu odnětí svobody podle Vás nejvíce POMÁHAJÍ jejich zaměstnávání v sociálních podnicích? \*

- Silná motivace získat zaměstnání
- Vyšší snaha o udržení zaměstnání a zvládnutí požadavků
- Otevřenost a upřímnost ohledně trestní minulosti
- Silná motivace řešit své problémy
- Získat skrze zaměstnání opětovně uznání ve společnosti
- Lehčí závažnost a povaha spáchané trestné činnosti
- Pozitivní příklady a působení sociálního okolí těchto osob
- Dosavadní pracovní zkušenosti
- Komunikační dovednosti
- Povahové a osobnostní rysy
- Pracovní návyky a přístup k plnění úkolů
- Vzdělání a kvalifikace
- Jiné:

Jaké faktory na straně ZAMĚSTNAVATELŮ podle Vás nejvíce POMÁHAJÍ při zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody v sociálních podnicích? \*

- Předchozí pozitivní zkušenost se zaměstnáváním osoby po výkonu trestu odnětí svobody
- Osobní zkušenost a interakce s osobami po výkonu trestu odnětí svobody
- Otevřenost a empatie směrem k osobám po výkonu trestu odnětí svobody
- Přesvědčení, že těmto lidem má být dána další šance
- Kvalifikace těchto osob odpovídá požadavkům podniku
- Jiné:

Chtěl/a byste ještě něco dodat ke svým odpovědím, dotazníku nebo tématu výzkumu?

## Zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody u sociálních podniků zaměřených na jiné cílové skupiny

Z jakého důvodu se Váš sociální podnik zaměřuje na zaměstnávání skupin osob, které jste uvedl/a v předchozím kroku? \*

- Mám ve svém blízkém okolí někoho, kdo do této skupiny osob patří
- Sama/sám patřím do této skupiny osob
- Díky zaměstnávání této skupiny osob máme možnost získat finanční podporu
- Mám předchozí zkušenost s prací s touto skupinou osob
- Byla to od počátku naše cílová skupina
- Není pro nás důležité, do jaké skupiny osob spadá
- Chceme dávat lidem z této skupiny osob možnost být zaměstnaný/á
- Jiné:

Vyžadujete při přijímání nových zaměstnanců výpis z evidence Rejstříku trestů? \*

- Ano, vždy
- Ano, pouze v případech, kdy to vyžaduje právní předpis či povaha vykonávané práce
- Nikdy

Pokud by se ve Vašem sociálním podniku ucházel o pracovní pozici člověk, o kterém víte, že byl v minulosti ve výkonu trestu odnětí svobody, uvažoval/a byste o jeho přijetí? \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Co by Vás přimělo UVAŽOVAT O PŘIJETÍ osoby po výkonu trestu odnětí svobody do Vašeho sociálního podniku? \*

- Silná motivace získat zaměstnání
- Vyšší snaha o udržení zaměstnání a zvládnutí požadavků
- Otevřenost a upřímnost ohledně trestní minulosti
- Lehčí závažnost a povaha spáchané trestné činnosti
- Silná motivace řešit své problémy
- Pozitivní příklady a působení sociálního okolí těchto osob
- Získat skrze zaměstnání opětovně uznání ve společnosti
- Dosavadní pracovní zkušenosti
- Komunikační dovednosti
- Povahové a osobnostní rysy
- Pracovní návyky a přístup k plnění úkolů
- Vzdělání a kvalifikace
- Jiné:

Co by Vás naopak ODRAZOVALO od přijetí osoby po výkonu trestu odnětí svobody do Vašeho sociálního podniku? \*

- Zadluženost a exekuce
- Nedostatečné pracovní návyky
- Chybějící kvalifikace, vzdělání či praxe
- Záznam v rejstříku trestů
- Těžší závažnost a povaha spáchané trestné činnosti
- Nepochota pracovat
- Nevhodné bydlení
- Nestabilní rodinné zázemí
- Užívání návykových látek
- Riziko recidivy
- Zdravotní problémy
- Nízké sebevědomí
- Potíže při komunikaci
- Povahové a osobnostní rysy
- Jiné

Chtěl/a byste ještě něco dodat ke svým odpovědím, dotazníku nebo tématu výzkumu?