

PRACUJÍCÍ CHUDOBA V NEZISKOVÉM SEKTORU SE ZAMĚŘENÍM NA SOCIÁLNÍ PODNIK

WORKING POVERTY IN THE NON-PROFIT SECTOR WITH A FOCUS ON SOCIAL ENTERPRISE

Ivana HAVRÁNKOVÁ, Jana LEVICKÁ

Abstrakt

Cílem příspěvku je nastínit situaci v oblasti sociálního podniku, při financování služeb se zaměřením na pozici sociálního pracovníka. V příspěvku je uveden aktuální popis z praxe, kdy dochází ke střetům a disproporcím při financování sociální práce, sociálního pracovníka při výkonu jeho funkce v sociálním podniku. Uvedené příklady z praxe sociálního podniku jsou náznakem diskriminační roviny při financování ze státního rozpočtu ČR z pohledu pracovníků v neziskovém sektoru.

Klíčová slova: SOCIÁLNÍ PODNIK. SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK. FINANCOVÁNÍ.

Abstract

The aim of the contribution is to outline the situation in the field of social enterprise when financing services with a focus on the position of a social worker. The contribution gives an up-to-date description of the practice of clashing and disproportion in the financing of social work, a social worker in the performance of his/her duties in a social enterprise. These examples from the practice of social enterprise are an indication of a discriminatory level of financing from the state budget of the Czech Republic from the point of view of workers in the non-profit sector.

Keywords: SOCIAL ENTERPRISE. SOCIAL WORKER. FINANCING.

ÚVOD

Současné dění a situace v oblasti sociálních podniků je v České republice dosud legislativně neukotvená, finanční zdroje a jejich redistribuce je v praxi značně rozdílná. Jednotlivé výkonové pozice, jako kupříkladu sociální pracovník, který je při adaptačním procesu a v průběhu celého procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením významným partnerem těchto osob, jsou ohroženy stabilitou této profese, a to například z důvodu financování. Jistá disproporce při financování sociální práce, sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách je viditelná v sociálním podniku a ve veřejné sociální správě. Nejen na odborné platformě, ale i ve veřejném prostoru slyšíme diskutované téma rozdílnost platů u státních zaměstnanců a mezd zaměstnanců ve firmách. Předvolební politické boje, stav po pandemii Covid – 19, zadluženost obyvatelstva a hluboce deficitní státní rozpočet ČR (Zákon č. 600/2020 Sb.) i tak vládnoucí elitě nebrání neodůvodněně navyšovat platy státních zaměstnanců.

PROBLEMATIKA FINANCOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA VE VEŘEJNÉ SLUŽBĚ / V SOCIÁLNÍM PODNIKU

Problematika sociálního podnikání, sociálních podniků ve vztahu k jejich podpoře a fungování na trhu práce má dle Guérin nové a senzační možnosti, stává se zajímavější, atraktivnější a konkurenceschopnější (Guérin, 2020). S odkazem na další autory Yanus, Elyachar, představuje model sociálního podnikání do široké škály soukromého zboží a služby (mobilní telefony, zemědělské vstupy, textilní řemesla, chov ryb), ale také veřejné služby, jako je zdravotnictví, vzdělávání nebo energetika. Přístup sociálního podnikání prosazovaný Yunusem je více reformativní a řídí se jednoduchým pravidlem, přičemž zůstává věrný kapitalistické zásadě – žádná ztráta, žádný zisk. Yunus přiděluje funkci kolektivního a obecného zájmu soukromým společnostem a zároveň zakazuje myšlenku zisků, které jsou nyní reinvestovány do podnikání. Soukromé vlastnictví výrobních prostředků a regulace cenami a konkurencí zůstává, ale altruismus a štedrost podnikatelů a investorů, kteří se vzdávají svých zisků, mají řešit otázky obecného zájmu (Yanus, 2008, Elyachar, 2012 In: Guérin, 2020).

Ve výzkumné analýze (L'ÉCONOMIE, 2009) autoři poukazují na problematiku kvality práce, a to v oblasti sociální solidární ekonomiky ve Francii, ve smyslu spojení sdružení, družstev, vzájemných pojišťoven a nadací představuje více než 10 % pracovních míst nebo více než 2 miliony zaměstnanců ve 203 000 provozovnách a podílí se téměř 20 % na tvorbě pracovních míst za posledních pět let (Richez-Battesti, Petrella, Melnik, 2009). Pro Českou republiku komparační data ve smyslu zaměstnanosti v sociálním podniku, sociální ekonomice a kvality práce nejsou veřejně dostupná. Chevalier, Gaulène Èrès se zabývají problematikou sociální ekonomiky, ve vztahu k družstevním společnostem. Dle autorů tyto podniky „představují střední úroveň, ale pro ně je obtížné najít své místo v sociální oblasti a jsou stále nedostatečně rozvinuté. Tyto nové struktury jsou dosud velmi okrajové a jsou spojeny s místními kontexty, které přispívají k inovacím“ (Chevalier, Gaulène Èrès, 2015:129).

Například Evers k otázce sociálních služeb, hybridních modelů a sociálního podniku uvádí, že dochází k omezení zvýšení produktivity těchto služeb a současně rostoucí potřeby, jež vytvořily zásadní problém týkající se jejich budoucího postavení. Do jaké míry budou sociální státy schopny v budoucnu financovat či poskytovat takové služby jako jsou zdravotní a sociální péče a další služby občanské společnosti a třetí sektor? Evers poukazuje na model hybridních organizací a sociálních podniků, které mohou být užitečné k překonání stereotypních odpovědí, které myslí na budoucnost takových služeb buď na bipolární ose státní a tržní financování/poskytování, nebo jako na něco, co by alespoň z části mohlo být předáno občanům, občanské společnosti a třetímu sektoru (Evers, 2004).

V podmínkách ČR je pro financování sociálních pracovníků ve veřejné službě příslušný zákon o státní službě. Definuje podmínky pro financování státních zaměstnanců a pokud nestanovuje jinak, řídí se zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.), který také upravuje podmínky odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají práci na systemizovaných místech. Touto zákonnou úpravou je určena struktura platu státních zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve služebních úřadech. V těchto případech se jedná o složky platu, na které vzniká nárok při splnění stanovených podmínek („nárokové“) mezi které můžeme řadit platový tarif, příplatek za vedení, zvláštní příplatek a ostatní příplatky dle zákoníku

práce. Dalšími složkami platu, jsou tzv. „nenárokové“ složky, které závisí na výkonu konkrétních zaměstnanců (například odměny, osobní příplatek, cílové odměny).

Pro oblast odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a státní správě platí zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) a nařízení vlády (Nařízení vlády č. 341/2017).

§ 5 Platový tarif

(1) *Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak.*

(2) *Zaměstnanci, který je*

a) *zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby uvedené v § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách, pokud není uveden v odstavci 3,*

b) *pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznici, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, pokud současně není*

1. *zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce, nebo*

2. *úředníkem územního samosprávného celku podle § 2 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení (Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění).*

Tabulka 1: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	14770	15880	17070	18390	19770	21300	22980	24800	26730	28920	31180	33660	36400	39360
2	do 2 let	15290	16410	17670	19050	20460	22060	23790	25670	27670	29940	32290	34900	37700	40790
3	do 4 let	15810	16980	18260	19690	21180	22820	24640	26580	28680	31040	33480	36160	39080	42280
4	do 6 let	16330	17570	18880	20380	21930	23630	25510	27520	29700	32120	34640	37440	40470	43800
5	do 9 let	16880	18180	19550	21070	22700	24480	26430	28490	30770	33280	35900	38790	41950	45390
6	do 12 let	17440	18790	20210	21820	23480	25330	27360	29480	31850	34480	37200	40190	43440	47030
7	do 15 let	18080	19440	20940	22570	24300	26200	28350	30560	32990	35700	38540	41640	45070	48730
8	do 19 let	18690	20110	21640	23380	25150	27120	29350	31660	34180	37010	39920	43160	46670	50540
9	do 23 let	19310	20810	22410	24180	26060	28100	30380	32770	35400	38330	41380	44700	48370	52390
10	do 27 let	20010	21550	23200	25060	26980	29080	31490	33960	36690	39710	42880	46350	50150	54300
11	do 32 let	20680	22290	24010	25950	27930	30130	32630	35190	38020	41110	44430	48010	51990	56270
12	nad 32 let	21410	23090	24830	26870	28930	31200	33810	36450	39410	42630	46040	49780	53880	58320

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Zcela odlišnou situaci při financování sociálního pracovníka i pracovníka v sociálních službách jsme zaznamenali u sociálních podniků (v kategorii neziskové organizace) v České republice. Pro tyto skupiny zaměstnanců neplatí shora uvedená tarifová pravidla při odměňování svých zaměstnanců. Poskytovatel sociálních služeb v roli zaměstnavatele se řídí zákoníkem práce. Zde neplatí pravidlo platové třídy. Financování sociálního

pracovníka v sociálním podniku je závislé na dotacích ze státního rozpočtu, případně dalších zdrojů zaměstnavatele.

V praxi dochází k tomu, že pokud sociální podnik s registrovanou sociální službou požádá o dotaci a je-li zařazen do dotačních kol z veřejných zdrojů, je jeho žádost o financování posuzována na základě obecných kritérií. Bohužel, zde státní správa nezohledňuje při financování neziskového sektoru financování pozice a výkonu sociálního pracovníka pro konkrétní dotaci v duchu rovných příležitostí dle pravidel platových tříd. Přičemž, kvalifikační a odborné předpoklady jsou kladeny stejným dílem jak na sociálního pracovníka v sociálním podniku, tak na pracovníka v zaměstnanecké pozici ve veřejné službě. Zaměstnavatel v roli neziskové organizace sociálního podniku musí obtížně manévrovat při určeném objemu mzdových prostředků v dílčích vyhlášených dotacích veřejnou správou. Tímto limitem se dostává do situace nerovného financování z pohledu výše platu sociálního pracovníka, a to s ohledem na délku odborné praxe a přiblížení se tarifovému stupni dle nařízení vlády (Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Dochází k situacím, kdy sociální podnik nemá plně pokrytou finanční položku mzdy sociálních pracovníků, opětovně je nucen reagovat na vyhlášené výzvy s žádostí o dofinancování mezd. Určitým pokrokem při financování sociálních podniků (se sociální službou) je víceleté financování.

Problémem současnosti při financování pracovní pozice sociálního pracovníka v sociálním podniku se statusem neziskové organizace zůstává rozdíl mezi financováním pracovní pozice sociálního pracovníka ve veřejných službách. Paradoxem zůstává diskriminační vymezení pro sociální pracovníky, a to pouze pro skupinu sociálních pracovníků dle § 5, odst. 2 písm. b) nařízení vlády.

Ve vývoji posledních dnů, kdy jsme se setkávali s pandemií Covid-19, byli právě sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách vystaveni vysokému riziku při výkonu své funkce a profese. Tato oblast zaměstnanců nemohla fungovat na home office, neboť přímý výkon sociální práce se prováděl na pracovišti v sociálním podniku, či výkon sociálních služeb v přirozeném prostředí klienta. Často se výkon sociální práce prováděl u osob se sníženou soběstačností a osob s hendikepem, u osob žijících rizikovým způsobem života, osob na kraji společnosti. Ne všechny tyto osoby mají zachované příslušné kompetence, či materiální vybavení, které by byly vhodnou variantou pro online spojení. Sociální pracovníci osobně fungovali v terénu po celou dobu pandemie. Sociální práce je každodenním atributem při provozu sociálního podniku, při zaměstnávání osob s hendikepem. V praxi jsme se jednoznačně setkali s případovou sociální prací na poli sociálního podniku. Jak uvádí například Levická, snaha o celkové a trvalé zlepšení životních podmínek klientů patří zároveň k základním charakteristikám profese sociální práce (Levická J., Levická K., 2015).

Potíže s nedostatkem sociálních pracovníků, financování a krizí sociální péče v posledních dnech také rezonovalo například ve Velké Británii (Humpálová, 2021).

Zvyšování cen jde ruku v ruce s inflací, v postcovidovém období nabírá vysoké tempo, ke zvyšování platů sociálních pracovníků v sociálním podniku nedochází. Od sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách jsme slyšeli, že nemají dostatečné finanční prostředky na pokrytí svých základních potřeb. Jedná se o oblast, o které sami pracovníci spíše nehovoří, z různých důvodů tento problém sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách sdílejí spíše neveřejně. Tato skupina zaměstnanců se dostává

do situace, kdy nemá finance na dovolenou pro svoji rodinu, na kroužky dětí, někteří žijí tzv. od výplaty k výplatě. V některých případech po zaplacení nájmu a základního jídla, žijí téměř na hranici chudoby. Spoření do budoucna a odkládání si části finančních prostředků je spíše obtížné. Například Švihlíková upozorňuje na trend vysoké koncentrace domácností těsně nad hranicí příjmové chudoby. Hovoří o tom, že sociální smír je u nás křehký a není založen na skutečně pevných základech. Řadu domácností dělí od propadu do chudoby pár set korun (Švihlíková, 2017).

Koncept chudoby a její proměny, vnímání chudoby a způsoby jejího měření je závislý na výchozím teoretickém konceptu, který určuje způsob a postup měření chudoby jako sociálního konstrukt. (Nedomová, Špiláčková, 2014). Můžeme se přiklonit a souhlasit s názorem „z běžně užívaných definic chudoby vyplývá primární nutnost stanovení dvou základních prvků – stanovení indikátoru blahobytu a oficiální hranice chudoby. Nejužívanější metodou měření objektivní chudoby je určení procenta mediánu příjmu na spotřební jednotku. Měření subjektivní chudoby se nejčastěji opírá o položení diskrétní otázky“ (Nedomová, Špiláčková, 2014:2).

Pro naše potřeby k šetření pracující chudoby v neziskovém sektoru se zaměřením na sociální podnik jsme využili metodu měření subjektivní chudoby. K problematice financování sociálních pracovníků v sociálním podniku jsme v průběhu měsíce srpen–září 2021 provedli sondu s cílem upozornit na rozdíly při financování této pozice ve veřejné službě a v neziskovém sektoru. Sonda byla realizována v kvalitativním dizajnu a to konkrétně za použití zбору dat metodou rozhovorů ve vybraném regionu v České republice. Výzkumní soubor byl vytvořen za použití metody sněhové koule (Švaříček, Šed'ová a kol., 2007). Aby jsme vyloučili tzv. skryté faktory, realizovali jsme naše šetření v sociálních podnicích Pardubického kraje. Výzkumní soubor tvořili zaměstnanci, kteří pracují v sociálním podniku na pracovní pozici sociální pracovník. Šetření se účastnilo 7 sociálních pracovníků ze 4 sociálních podniků v rámci Pardubického kraje. I když byla informantům garantovaná diskrétnost a anonymita v procesu realizace našeho šetření, byl zájem sociálních pracovníků participovat na našem výzkumu nízký, co je pochopitelné s ohledem na citlivost informací, o které jsme se zajímali.

V příspěvku jsou prezentovány výsledky, členěné dle oblastí:

- délka praxe sociálního pracovníka v sociálním podniku,
- vzdělání,
- výše platu, mzdy sociálního pracovníka.

Zjištěné rozdíly mezi platy našich informantů a platy dle tabulkového vymezení Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, (údaje za rok 2021 jsou zpracovány v tabulce 2).

Tabulka 2: Rozdíly v platech

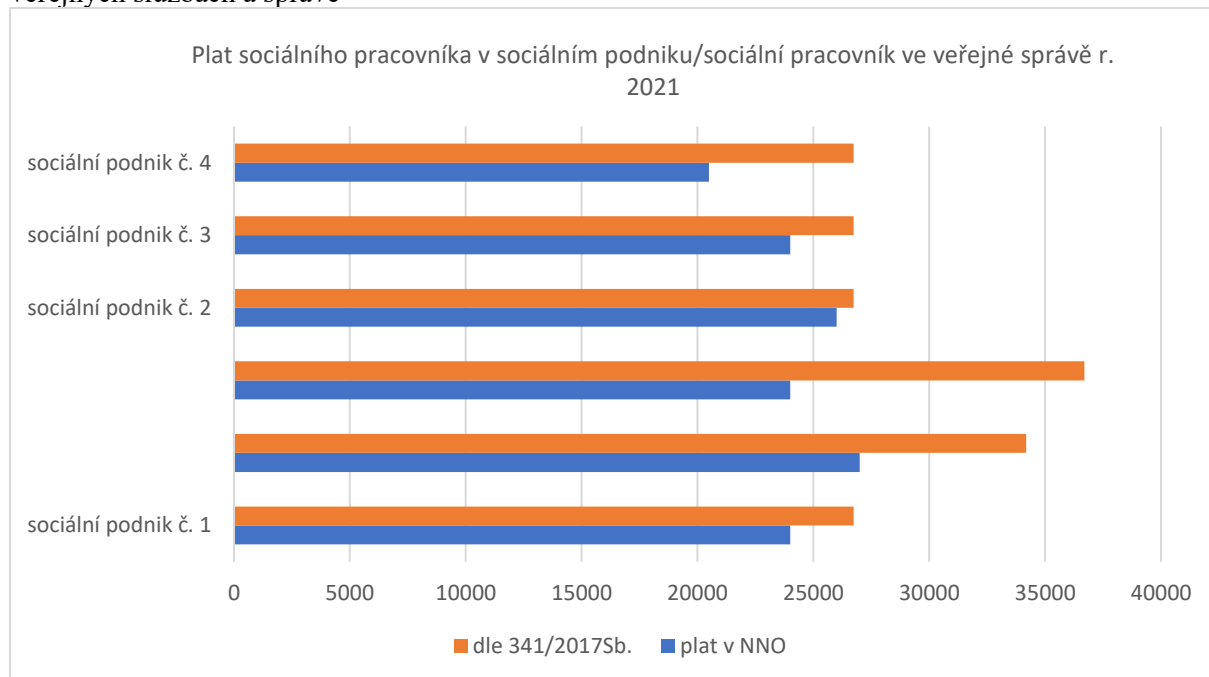
Sociální pracovník v NNO v sociálním podniku	Vzdělání	Počet let započitatelné praxe	Plat v NNO (v Kč v hrubém)	Platová třída dle Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.	(v Kč měsíčně)
I1	Mgr.	do 1 roku	24.000	26 730	-2 730
I2	Bc.	do 1 roku	24.000	26 730	-2 730
I3	Mgr.	do 19 let	27.000	34 180	-7 180
I4	Bc.	do 25 let	24.000	36 690	-12 690
I5	Mgr.	do 1 roku	26.000	26 730	-730
I6	Bc.	do 1 roku	24.000	26 730	-2 730
I7	Bc.	do 1 roku	20.500	26 730	-6 230

Zdroj: Vlastní

Informanti č. 1 – 4 byli zaměstnanci téhož sociálního podniku, informanti č. 5 – 7 pracovali v různých sociálních podnicích. Ve sloupci s výší platu dle nařízení vlády je uvedena konstrukce dané pozice sociální pracovník s parametrem stejné délky započitatelné praxe, vysokoškolského vzdělání jako u sociálního pracovníka v sociálním podniku. Poměrně významné rozdíly ve výši platu v tabulkovém vymezení dle nařízení vlády č. 341/2017 jsme detekovali u všech sociálních pracovníků ve stejné kategorii počtu let započitatelné praxe. Nejvýraznější rozdíl ve financování jsme zaznamenali u sociálních pracovníků, kteří mají větší rozsah praxe v oboru sociální práce, sociální pracovník. Největší rozdíl vidíme u I4, kdy rozdíl činí až -12.690 Kč měsíčně.

Data z tabulky jsme pro lepší názornost zpracovali též v grafickém vyjádření.

Graf 1: Přehled rozdílu v platech sociálních pracovníků v komparaci s a platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě



Evropská sociální charta stanoví, že všichni pracovníci mají právo na spravedlnost pro pracovní podmínky. Uznává právo všech pracovníků na

spravedlivou odměnu, dostatečnou pro slušnou životní úroveň pro sebe a své rodiny (MPSV ČR, 2020).

Někteří autoři v současnosti (Keller, 2006; Švihlíková, 2017) hovoří o pracující chudobě. V tomto případě je tato realita u vysokoškolsky vzdělaných lidí, v oboru sociální práce na pozici sociální pracovník v sociálním podniku, realitou žitou. V rámci rozhovorů jsme také zaznamenali, že v případech, kdy sociální pracovník pomáhá v situacích, kdy rodiny klientů ani samotní klienti si nemohou zajistit své potřeby vlastními silami a potřebují určitou míru podpory, tak jejich odměnou je velmi nízká mzda a velmi často bez pravidelných nebo žádných odměn.

Tabulka 3: Průměrná hrubá mzda rok 2018–2020

Rok	hrubá mzda (za měsíc)
2020	35 662 Kč
2019	34 578 Kč
2018	32 051 Kč

Zdroj: ČSÚ, 2021

Průměrná hrubá měsíční mzda je částka, která je vypočtena před snížením o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. Vláda ČR schválila zvýšení minimální mzdy pro rok 2021 na 15 200 Kč měsíčně. Je zřejmé, že absolvent oboru sociální práce, po nástupu do zaměstnání na pozici sociální pracovník zdaleka nedosahuje průměrné mzdy (viz graf 1), hranice přiblížení se k hodnotě průměrné mzdy (tabulka 3) může být pro sociálního pracovníka v sociálním podniku cca po 10 letech odborné praxe, spíše však pro zaměstnance sociální pracovník ve veřejné službě, uvedené v nařízení vlády (Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.).

Předložené výsledky z provedeného šetření nemůžeme vzhledem k charakteru výzkumu zobecňovat, výsledky mají orientační a ověřovací charakter. Zjištění vypovídá pouze o praxi jednoho vybraného regionu, vzhledem ke způsobu financování sociálních služeb může být praxe odlišná v jiných regionech. Naznačené trendy při financování sociálních pracovníků je třeba ověřit v širším výzkumném šetření. Údaje o výši odměn sociálních pracovníků ve veřejné službě a pravidelných odměnách sociálních pracovníků ve veřejných službách nejsou běžně veřejně přístupné, snad pouze na základě zákonného dožádání a v mimořádných dotačních programech, např. MPSV za dobu pandemie Covid-19 (MV ČR, 2021).

ZÁVĚR

Nepružné přerozdělování finančních prostředků ze státní správy v sociálních službách může ohrozit současný stav i rozvoj sociálních podniků, zejména neziskové organizace. Síť sociálních služeb jsou v některých regionech statické, jejich adaptabilita na nové trendy a vývoj ve společnosti je dosti pomalá a procesně zdlouhavá. Financování sociálních pracovníků v sociálním podniku nemá jednoznačnou regulaci a určenost ve vazbě na pozici sociální pracovník. V praxi jsme detekovali rozdíly při odměňování sociálních pracovníků podle typu zaměstnavatele, přičemž odborná kvalifikace a další podmínky

definované zákonem o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb.) pro sociálního pracovníka jsou určeny jak pro zaměstnance sociálního pracovníka ve veřejných službách, tak pro zaměstnance sociálního pracovníka v sociálním podniku. Je na konkrétním uvážení zaměstnavatele sociálního podniku, jakou výši finanční odměny na pozici k výkonu sociální práce, sociálního pracovníka přidělí, a to z toho důvodu, že nemá zákonnou povinnost vycházet z normativního určení platové třídy. Při určení platu sociálního pracovníka zaměstnavatel (sociální podnik) vycházel z přidělené veřejné dotace či dalších zdrojů. Pokud stát, a jeho sociální politiky vedou k ochraně ohrožených skupin obyvatel, měl by také rovným přístupem zajistit financování sociální práce, sociálních pracovníků, kteří vykonávají veřejný závazek a nejsou ve veřejné službě. Sociální práce je nedílnou součástí výkonu práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Narovnání tohoto stavu považujeme za základní právo v profesi sociálního pracovníka a práva na spravedlivou mzdu.

POUŽITÉ ZDROJE

- ČSÚ. 2021. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy*. Praha: ČSÚ. [31. 10. 2021]. Dostupné z: Výstupní objekt VDB (czso.cz).
- ELYACHAR, J. 2012. Next practices: Knowledge, infrastructure, and public goods at the bottom of the pyramid. In: GUÉRIN, I., JUAN, M. et al. 2020. BUSINESS SOCIAL ET « BAS DE LA PYRAMIDE » : LA MARCHE FORCÉE DU CAPITALISME SOCIAL [online]. Du social business à l'économie solidaire Érès, *Sociologie économique*, p. 93-114. [04. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.cairn.info/du-social-business-a-l-economie-solidaire---page-93.htm>.
- EVERS, A. 2005. Mixed Welfare Systems and Hybrid Organisations – Changes in the Governance and Provision of Social Services [online]. *International Journal of Public Administration. Sixth International Conference of the International Society for Third-Sector Research Ryerson University and York University Toronto, Canada*. [15. 9. 2021]. Dostupné z: Smíšené sociální systémy a hybridní organizace: Změny ve správě a poskytování sociálních služeb: Mezinárodní časopis veřejné správy: Vol 28, č. 9-10 (tandfonline.com).
- GUÉRIN, I., JUAN, M. et al. 2020. BUSINESS SOCIAL ET « BAS DE LA PYRAMIDE » : LA MARCHE FORCÉE DU CAPITALISME SOCIAL [online]. Du social business à l'économie solidaire Érès, *Sociologie économique*, p. 93-114. [04. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.cairn.info/du-social-business-a-l-economie-solidaire---page-93.htm>.
- HUMPÁLOVÁ, J. 2021. *Pečovatel jednou večer nepřišel. Británie se potýká s krizí sociální péče* [online]. [13. 9. 2021]. Dostupné z: „Pečovatel jednou večer nepřišel.“ Británie se potýká s krizí sociální péče – Seznam Zprávy (seznamzpravy.cz).
- CHEVALIER, I., GAULÈNE ÉRÈS, S. 2015. L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE: UN ENJEU DE TERRITOIRE [online]. *Empan*, 2015/1 n° 97, p. 129-133, [23. 9. 2021]. Dostupné z: <https://www.cairn.info/revue-emp-2015-1-page-129.htm>.
- KELLER, J. 2006. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Slon.
- L'ÉCONOMIE sociale et solidaire (ESS). 2009. : Premiers jalons pour une analyse de la qualité de l'emploi , |« Pour » 2009/2 N° 201 | p. 103-111.
- LEVICKÁ, J., LEVICKÁ, K. 2015. *Prípadová sociálna práca – zrod a rozvoj*, Hradec Králové: Gaudeamus.

MPSV ČR. 2020. *Evropská sociální charta* [online]. Praha: MPSV. [27. 9. 2021]. Dostupné z: Evropská sociální charta (mpsv.cz).

MV ČR, 2021. Ministerstvo práce a sociálních věcí vypisuje mimořádný dotační program. [online]. Praha: MPSV. [31. 10. 2021]. Dostupné z: Ministerstvo práce a sociálních věcí vypisuje mimořádný dotační program – Ministerstvo vnitra České republiky (mvcr.cz).

NARÍZENÍ vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

NEDOMOVÁ, E., ŠPILÁČKOVÁ, M. 2014. Chudoba, definování a možnosti jejího měření. *FORUM sociální politiky*, 1/2014, 2-8.

RICHEZ-BATTESTI, N., PETRELLA, F., MELNIK, E. et al. 2009. L'Économie sociale et solidaire (ESS): premiers jalons pour une analyse de la qualité de l'emploi [online]. *Pour*, 2009/2 (N° 201), p. 103-111. [27. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.cairn.info/revue-pour-2009-2-page-103.htm>.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-2620-644-6.

ŠVIHLÍKOVÁ, I. 2017. *Konec zlehčování chudoby. V Česku je to klíčové téma* [online]. Euro: Blogy. [29. 10. 2021]. Dostupné z: Ilona Švihlíková: Konec zlehčování chudoby. V Česku je to klíčové téma - Euro.cz.

YUNUS, M. 2008. Vers un nouveau capitalisme, Paris, J.-C. Lattès. In: GUÉRIN, I., JUAN, M. et al. 2020. BUSINESS SOCIAL ET « BAS DE LA PYRAMIDE » : LA MARCHE FORCÉE DU CAPITALISME SOCIAL [online]. Du social business à l'économie solidaire Éres, *Sociologie économique*, p. 93-114. [04. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.cairn.info/du-social-business-a-l-economie-solidaire---page-93.htm>.

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

ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

ZÁKON č. 600/2020 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2021.

Kontakt

PhDr. Ivana Havránková, externí doktorandka (havrankova1@ucm.sk /

ivana.havrankova@centrumkosatec.cz)

Katedra sociálních služeb a poradenstva

FSV UCM v Trnavě

Bučianska 4/A, Trnava, 917 01

Pracoviště: Česká abilympijská asociace, z.s., Pardubice

prof. PhDr. Mgr. Jana Levická, PhD. (jana.levicka@ucm.sk)

Katedra sociálních služeb a poradenstva

FSV UCM v Trnavě

Bučianska 4/A, Trnava, 917 01