

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101002/I/2015/3711860187

**SOCIÁLNE PODNIKY AKO NÁSTROJ ZNIŽOVANIA
NEZAMESTNANOSTI V PODMIENKACH SR**

Diplomová práca

2015

Bc. Ivana Oravcová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

**SOCIÁLNE PODNIKY AKO NÁSTROJ ZNIŽOVANIA
NEZAMESTNANOSTI V PODMIENKACH SR**

Diplomová práca

Študijný odbor: 6230 Národné hospodárstvo

Študijný program: Ekonomická teória a ekonomická žurnalistika

Školiace pracovisko: Katedra ekonomickej teórie

Vedúci záverečnej práce: Ing. Zuzana Brinčíková, PhD.

Bratislava 2015

Bc. Ivana Oravcová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne, a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcej diplomovej práce Ing. Zuzane Brinčíkovej, PhD. za odborné vedenie a riaditeľovi Inštitútu zamestnanosti Mgr., Ing. Michalovi Páleníkovi, PhD. za odborné rady pri písaní práce.

Abstrakt

ORAVCOVÁ, Ivana: *Sociálne podniky ako nástroj znižovania nezamestnanosti v podmienkach SR*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra ekonomickej teórie. – Ing. Zuzana Brinčíková, PhD.: Bc. Ivana Oravcová. – Bratislava: NHF, 2015, 77 s.

Cieľom záverečnej práce je zhodnotiť pôsobenie sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia trhu práce a jeho vplyv na znižovanie nezamestnanosti v podmienkach Slovenska. Práca je rozdelená do piatich kapitol. Obsahuje osem grafov, jednu tabuľku, jeden obrázok a tri prílohy. Prvá kapitola je venovaná vývoju sociálneho myslenia. V druhej kapitole sa venujeme problematike sociálnej ekonomiky a vymedzeniu pojmu sociálny podnik v podmienkach Slovenska a Európskej únie. V tejto kapitole približujeme tiež motiváciu zakladania, cieľovú skupinu a podmienky fungovania sociálnych podnikov. Tretia kapitola podrobnejšie opisuje cieľ práce, metódy skúmania a metodiku práce. V štvrtej kapitole sa zaoberáme súčasnou situáciou v oblasti zamestnanosti v podmienkach Slovenska, analyzujeme cieľovú skupinu sociálnych podnikov a jej možnosti uplatniť sa na trhu práce a skúmame tu tiež vplyv vybranej novely zákona o službách zamestnanosti na chod sociálnych podnikov. Posledná kapitola je venovaná prieskumu spokojnosti prevádzkovateľov sociálnych podnikov s podmienkami fungovania sociálnych podnikov a výsledkom prieskumu. V tejto kapitole hodnotíme pôsobenie sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia, identifikujeme problémy a navrhujeme riešenie. Výsledkom riešenia danej problematiky je zistenie, že sociálne podniky ako aktívne opatrenie v podmienkach Slovenska neprinášali viditeľné výsledky v oblasti zamestnanosti a rozhodnutie štátu ukončiť finančnú podporu sociálnych podnikov hodnotíme ako správne.

Kľúčové slová

sociálna ekonomika, sociálny podnik, nezamestnanosť, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, inkluzívny podnik

Abstract

ORAVCOVÁ, Ivana: *Social enterprises as an instrument of reducing unemployment in Slovakia*. – The Economic University in Bratislava. The Faculty of National Economy; Department of Economic Theory. – Ing. Zuzana Brinčíková, PhD.: Bc. Ivana Oravcová. – Bratislava: NHF, 2015, 77 p.

The aim of the thesis is to evaluate the effect of social enterprises as an active labor market measure and its impact on reducing unemployment in Slovakia. Thesis is divided into five chapters. Contains eight charts, one table, one picture and three appendices. The first chapter is devoted to the development of social thought. In the second chapter, we talk about social economy and the definition of social enterprises in Slovakia and European Union. In this chapter are also setting up motivation, target group and the conditions of operation of social enterprises. The third chapter elaborates on the aim of this thesis, research methods and methodology. The fourth chapter deals with the current situation in the employment area in Slovakia, analyze the target group of social enterprises and its ability to compete in the labor market, but we examine here also the impact of the new act on social enterprises. The last chapter is devoted to a satisfaction survey of social enterprises operators with functioning of social enterprises and the exploration. In this chapter we evaluate the action of social enterprises as an active measure, identify problems and propose solutions. The result of the issue is finding that social enterprises as an active measure in Slovakia did not bring visible results in terms of employment and the decision to terminate the state financial support for social enterprises assessed as correct.

Keywords

social economics, social enterprise, unemployment, disadvantaged applicant for a job, inclusive enterprise

Obsah

Úvod	10
1 Sociálny aspekt ako súčasť ekonomickej teórie	12
2 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	17
2.1 Vymedzenie pojmov sociálna ekonomika a sociálne podnikanie	17
2.2 Vymedzenie pojmu sociálny podnik	17
2.2.1 Motivácia zakladania a cieľová skupina sociálnych podnikov	18
2.2.2 Podmienky založenia a existencie sociálneho podniku	20
2.2.3 Podpora sociálnych podnikov	22
2.3 Sociálne podniky v krajinách Európskej únie	23
3 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	24
3.1 Popis a realizácia prieskumu	25
4 Nezamestnanosť v podmienkach Slovenskej republiky	27
4.1 Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie	28
4.1.1 Absolvent školy	30
4.1.2 Občan starší ako 50 rokov	33
4.1.3 Dlhodobo nezamestnaný občan	34
4.1.4 Občan s nízkym vzdelaním	40
4.1.5 Občan nepracujúci dlhšie ako jeden rok pred zaradením do evidencie	41
4.1.6 Občan so zdravotným postihnutím	42
4.2 Ďalšie vybrané nástroje podporujúce začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce	44
4.2.1 Individuálny akčný plán	45
4.2.2 Odvodová úľava pre zamestnávateľov zamestnávajúcich dlhodobo nezamestnaných	46
4.2.3 Súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy	47

4.3 Vplyv novely zákona o službách zamestnanosti na cieľovú skupinu sociálnych podnikov	48
4.4 Hypotézy	51
5 Výsledky práce a diskusia	52
5.1 Prieskum spokojnosti prevádzkovateľov sociálnych podnikov	52
5.1.1 Výsledky prieskumu	52
5.2 Zhodnotenie sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia trhu práce	55
5.3 Príležitosti plynúce zo zániku sociálnych podnikov	58
5.4 Inkluzívne podniky	60
5.4.1 Náklady, úspory a zdroje financovania inkluzívnych podnikov	64
5.4.2 Efekty inkluzívnych podnikov	65
5.4.3 Komparácia sociálnych a inkluzívnych podnikov	66
Záver	69
Zoznam použitej literatúry	71
Prílohy	74

Úvod

Sociálna ekonomika ako segment hospodárstva, ktorý pomáha naplňať sociálno-ekonomické ciele spoločnosti, má svoje čoraz významnejšie miesto predovšetkým v oblasti dosahovania sociálnej inklúzie a rastu zamestnanosti. V porovnaní s európskymi krajinami je sociálna ekonomika na Slovensku pomerne málo rozvinutá a v našej legislatíve sa spája výhradne s existenciou sociálnych podnikov. Tieto sa, vzhľadom na špecifickú situáciu v oblasti zamestnanosti v našej krajine, zameriavajú na podporu rastu zamestnatel'nosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí tvoria takmer 90 % nezamestnanosti v podmienkach Slovenska.

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie vykazujú v porovnaní s ostatnými nezamestnanými nižšiu produktivitu práce a ich zamestnávanie je časovo aj finančne náročnejšie, čo sa môže negatívne odraziť na konkurencieschopnosti podniku. Z tohto dôvodu k zamestnávaniu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie dochádza len vo veľmi malej miere, preto je potrebné k nemu zamestnávateľov primerane motivovať.

V minulosti bolo zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnych podnikoch predmetom finančnej podpory zo strany štátu, avšak novela zákona o službách zamestnanosti, ktorá vstúpila do platnosti 1. mája 2013, túto podporu zrušila. K ďalšiemu zamestnávaniu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnych podnikoch odvtedy prakticky nedochádza a sociálne podniky sú v súčasnosti už len „dobiehajúcim“ nástrojom.

Aj keď medzi opatreniami trhu práce existuje stále veľa takých, ktoré sú zamerané na rast zamestnatel'nosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (resp. jednotlivých skupín tejto kategórie), sociálne podniky boli jediným *aktívnym* opatrením, ktoré poskytovalo znevýhodneným nezamestnaným *reálne* pracovné skúsenosti. Tieto sú obzvlášť dôležité najmä pre skupinu dlhodobo nezamestnaných, ktorí tvoria viac ako polovicu znevýhodnených nezamestnaných, a tiež viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska. Zánikom sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia sa tak stáva vypuklejší ďalší problém – už niekoľko rokov máme jednu z najvyšších mier dlhodobej nezamestnanosti v Európskej únii, ale žiadne opatrenie, ktoré by ju viditeľne znižovalo.

Z tohto dôvodu chceme v našej záverečnej práci poukázať na vysokú mieru a negatívne dôsledky špecifickej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska a možnosť riešiť ju sociálnym spôsobom tak, aby k zvyšovaniu zamestnanosti prispievali všetci členovia spoločnosti a zároveň z nej aj všetci prosperovali. Takýto prístup k rastu zamestnanosti odporúča členským štátom aj Európska komisia v strategickom dokumente Európa 2020 a označuje ho ako inkluzívny rast. Analýzou fungovania sociálnych podnikov (ako jediného prejavu existencie sociálnej ekonomiky v podmienkach Slovenska) a ich cieľovej skupiny chceme nájsť pozitívne a negatívne aspekty tohto opatrenia a formulovať ponaučenie a odporúčania vyplývajúce z jeho existencie v čase, kedy postupne dochádza k jeho zániku.

Sme presvedčení, že identifikovanie silných a slabých stránok sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia môže byť cennou inšpiráciou pri formulovaní nového nástroja, vytvorenie ktorého bude – vzhľadom na závažnosť situácie na slovenskom trhu práce – bezpochyby potrebné.

1 Sociálny aspekt ako súčasť ekonomickej teórie¹

Potreba sociálneho správania sa nie je výsadou 21. storočia, ale sprevádza ľudstvo od nepamäti. Sociálne prvky sa v ekonomickom myslení objavovali už za čias starovekého Grécka. Etika bola v tomto období súčasťou politiky, správanie ľudí ovplyvňovali morálne zásady náboženstva, pomáhalo sa chudobným a bezmocným. Prvé preukázateľné sociálne myšlienky formuloval Platón (427 – 347 p. n. l.), ktorý vo svojom diele *Ústava* vyzdvihoval úlohu spravodlivosti a priateľstva.² Na toto učenie nadviazal Aristoteles (384 – 322 p. n. l.), Platónov žiak, ktorý sa rovnako zaoberal kategóriou spravodlivosti a definoval, čo je dobro.

V stredoveku bol za dobrý život považovaný život žitý podľa náboženstva. V súlade s náboženskými hodnotami vznikali v tomto období prvé kláštory ako forma pomoci pre slabých a chorých. Kláštory fungovali ako nocľahárne a nemocnice zároveň – poskytovali ľuďom z okraja spoločnosti nielen prístrešie, ale aj zdravotnú starostlivosť. Vznikali aj tzv. podporné spolky tovarišov a podporné bratstvá baníkov poskytujúce peňažné príspevky svojim členom v prípade práceneschopnosti alebo úmrtia vdovám a sirotám.

V roku 1349 vypukla na európskom kontinente „čierna smrť“ – morová epidémia, následkom ktorej zomrelo 30 až 40 % populácie, čím sa zásadne zmenila štruktúra spoločnosti. Významným momentom v tomto období bolo prijatie „Vyhlášky robotníkov“, ktorá udelila zamestnávateľom povinnosť starať sa o chorých zamestnancov, všetkým osobám mladším ako 60 rokov povinnosť pracovať, ale ustanovila tiež zákaz žobrania a kontrolu a reguláciu cien potravín.

Obzvlášť plodným bolo v sociálnom myslení obdobie humanizmu, renesancie a reformácie. V spoločnosti v tom čase panovala bieda, mnohí ľudia žili v nedôstojných podmienkach. Ako reakcia na vtedajšiu situáciu vzniklo dielo *Utópia*, v ktorom Thomas More (1478 – 1535) vyjadril potrebu starať sa o chorých.³ Podobne Jean Bodin (1530 – 1596) volal po ochrane poddaných a ich majetku, a bol vôbec prvým teoretikom odmietajúcim otroctvo. V roku 1576 vstúpili do platnosti „Alžbetínske zákony“, ktorých

¹ Kapitola spracovaná podľa: PONGRÁČZOVÁ, E. 2011. *Sociálna ekonomika*. Bratislava, 2011. s. 6-17. ISBN 978-80-225-3291-4.

² PLATÓN. 2001. *Ústava*. Tretie vydanie. Praha: OIKOYMENH, 2001. 363 s. ISBN 80-7298-024-6.

³ MORE, T. 2005. *Utopia*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.gutenberg.org/files/2130/2130-h/2130-h.htm>.

zásluhou vzniklo sociálne zabezpečenie pre sociálne odkázaných, zabezpečila sa práca alebo vzdelanie deťom a materiálna alebo finančná pomoc pre chorých a chudobných. V tomto období vznikali tzv. „domy práce“. Zakladali ich farnosti a slúžili ako miesto, kam sa nezamestnaní a sociálne odkázaní mohli prísť najesť a kde sa mohli priučiť remeslám.⁴ Podľa Thommаса Campanellu (1568 – 1639), ďalšieho významného teoretika tohto obdobia, je možné odstrániť sociálne rozdiely v spoločnosti a vybudovať sociálne spravodlivý štát za predpokladu, že bude dochádzať k efektívnemu prerozdeľovaniu spoločenských prebytkov.

V čase osvietenstva medzi 16. až 18. storočím došlo k transformácii spoločnosti z feudálnej na kapitalistickú. Významným momentom tej doby bolo prijatie Deklarácie ľudských a občianskych práv v roku 1789. Základom pre jej vypracovanie sa stalo učenie o prirodzenom práve Johna Locka (1632 – 1704), ktoré popísal vo svojom diele *Dve rozpravy o vláde*.⁵ Ďalším medzníkom v sociálnom myslení sa stalo vydanie „Tereziánskeho urbáru“ Máriou Teréziou (1740 – 1780) v roku 1767 a tiež prijatie Všeobecného školského poriadku v roku 1774. Celkový prínos Márie Terézie pre sociálnu oblasť bol značný – vďaka nej sa zlepšilo sociálne postavenie poddaných; právo na vzdelanie získalo každé dieťa bez ohľadu na pôvod; zaviedlo sa tzv. „trivium“, ktoré prispievalo k všeobecnej gramotnosti tým, že sa deti učili čítať, písať, počítať; ďalej sa zaviedla povinná 6-ročná školská dochádzka a v neposlednom rade sa uskutočnili mnohé reformy v oblasti zdravotníctva (osveta, povinné očkovanie a pod.).

Obdobie priemyselnej revolúcie predstavovalo nástup nových sociálnych problémov. Ľudskú prácu začali vytláčať stroje, narastala práca žien a detí, rástla nezamestnanosť, podmienky bývania v priemyselných oblastiach boli zlé a denný pracovný čas presahoval 14 hodín. V klasickej ekonomickej teórii sa v tomto čase objavil názor, že človek je síce egoista a sleduje v prvom rade svoje vlastné záujmy, ale ku svojmu okoliu nie je ľahostajný a záleží mu aj na iných. Túto myšlienku rozpracoval Adam Smith (1723 – 1790), zakladateľ ekonómie ako samostatnej vednej disciplíny, v diele *Teória mravných citov*.⁶ Na jeho učenie následne nadviazal David Ricardo (1772 – 1823), ktorý rozlišoval dva typy dôchodku: prvotný majúci formu mzdy a druhotný vyplácaný vo forme

⁴ KORIMOVÁ, G. 2007. *Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky*. Banská Bystrica: UMB, 2007. s. 28-29. ISBN 978-80-8083-399-2.

⁵ LOCKE, J. *Two Treatises on Government*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://lonang.com/library/reference/locke-two-treatises-government/>.

⁶ SMITH, A. *The Theory of Moral Sentiments*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.econlib.org/library/Smith/smMSCover.html>.

zisku alebo renty. Mzdu chápal buď ako trhovú alebo ako prirodzenú, ktorá dosahuje úroveň existenčného minima. V tejto súvislosti formuloval „železný zákon mzdový“, podľa ktorého sa trhovú mzda drží na úrovni prirodzenej. Sociálnymi otázkami sa v tomto období zaoberal aj John Stuart Mill (1806 – 1873). Podľa neho úlohou ekonomickej teórie by malo byť riešenie problémov spoločnosti a vo svojom učení kládol dôraz na spravodlivé rozdeľovanie. Bol zástancom odborových zväzov, podporoval myšlienku ochrany práv detí a povinné vzdelávanie.

Pokiaľ hovoríme o sociálnych aspektoch ako o súčasť ekonomickej teórie, nemôžeme opomenúť osobitý význam socialistického učenia. Charles Fourier (1772 – 1837) si predstavoval ideálne fungovanie spoločnosti v podobe faláng, t. j. takých systémov, v ktorých je bohatstvo medzi jednotlivých členov spoločnosti rozdeľované na základe výkonu a talentu, pričom všetci členovia spoločnosti majú rovnaké práva – predovšetkým právo na prácu a minimálnu životnú úroveň. Fourier si predstavoval ideálnu spoločnosť ako spoločnosť rozdelenú na poľnohospodárske a priemyselné družstvá fungujúce na princípe rodiny, kde každé družstvo má cca 3000 členov (obyvateľov) a je samostatne hospodáriace.

Robert Owen (1771 – 1858) bol socialista – praktik a filantrop. Vlastnil továreň, v ktorej sa sám snažil zlepšiť pracovné podmienky svojich zamestnancov tým, že im poskytol bývanie a primeranú mzdu, zakázal prácu detí a denný pracovný čas skrátil na 10,5 hodiny. Zriadil prvé jasle na svete, materskú škôlku a školu a pre svojich zamestnancov organizoval večerné prednášky a koncerty. Za hlavnú príčinu chudoby považoval nízku kúpyschopnosť obyvateľstva, preto v roku 1832 založil aj „bazár práce“, kde boli vymieňané tovary za adekvátnu protihodnotu. Svojich zamestnancov však aj hodnotil a karhal. Ukladal pokuty za opilstvo a správanie zamestnancov hodnotil farbami – čiernou, ak bolo správanie zamestnanca zlé; modrou, ak bol zamestnanec voči práci ľahostajný; žltou, ak bolo jeho správanie dobré a bielou, ak bolo výborné.⁷

Na sociálne problémy v tom čase upozorňoval aj Karl Marx (1818 – 1883). Podľa neho sa spoločnosť delí na osoby nevlastniace výrobné faktory (robotníci) a na osoby vlastniace výrobné faktory (kapitalisti), pričom takéto rozdelenie spoločnosti vedie

⁷ ROBERT OWEN MUSEUM. *Social Reform at New Lanark*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: http://robert-owen-museum.org.uk/Robert_Owen_1771_1858/social_reform.

k nedôvere medzi občanmi.⁸ Marx taktiež upozorňoval, že akumulácia kapitálu vedie k nárastu počtu „pracujúcich chudobných.“⁹

Ani nemecká historická škola sa nevyhla otázkam sociálnej problematiky a predovšetkým predstavitelia mladšej historickej školy volali po sociálnych reformách, v ktorých požadovali ustanovenie dní pracovného voľna, obmedzenie práce žien, zrušenie detskej práce, zavedenie inšpektorátu práce a sociálneho poistenia. Autorom prvého uceleného systému sociálneho poistenia je Otto von Bismarck (1815 – 1898). Išlo o vôbec prvý systém na svete, ktorý spájal zdravotné, úrazové, starobné a invalidné poistenie. Do praxe bol implementovaný v rozmedzí rokov 1883 až 1889 a náklady na jeho fungovanie znášali zamestnanci, zamestnávateľia a štát. Poistenie v nezamestnanosti pribudlo do systému zásluhou Henryho Williama Beveridgea (1879 – 1963) v roku 1911.

Otázkou efektívnosti sociálnej pomoci sa zaoberal predstaviteľ Chicagskej školy Theodore William Schultz (1902 – 1998). Za neefektívnu považoval každú pomoc rozvojovým krajinám, ktorá nie je zameraná na rozvoj ľudského kapitálu v týchto krajinách. Argumentoval pritom svojim výskumom, v rámci ktorého skúmal vplyv vzdelania na produktivitu, kde zistil, že USA dosahujú najvyššie výnosy práve vďaka investíciám do vzdelania občanov. Jeho teóriu (teóriu ľudského kapitálu) ďalej rozpracoval Gary Stanley Becker (1931).

V 50. a 60. rokoch 20. storočia sa v USA sformovala radikálna politická ekonómia, ktorá reagovala na vtedy aktuálne spoločenské problémy a odmietala tradičnú ekonomickú teóriu. Podľa predstaviteľov tohto smeru (Mandel, Bettelheim, Shaw, Gurley, Bowles) vysoké tempo ekonomického rastu zapríčinilo rýchle odčerpanie prírodných zdrojov, zhoršilo ekologické pomery a prehĺbilo nerovnosti. Za najväčšie problémy označili chudobu, diskrimináciu, zhoršovanie stavu životného prostredia, militarizmus a nespravodlivé rozdeľovanie národného dôchodku. John Rawls (1921 – 2002) v tejto súvislosti vypracoval teóriu spravodlivosti, v ktorej definoval princípy spravodlivosti. Podľa Rawla by mali mať všetci ľudia rovnaké slobody a zabezpečený by mal byť

⁸ MARX, K. 1961. *Ekonomicko-filozofické rukopisy z roku 1844*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: http://www.sds.cz/docs/prectete/eknihy/km_efr44.htm.

⁹ MARX, K. 1955. *Kapitál*. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: https://www.fphil.uniba.sk/fileadmin/user_upload/editors/klmv/halas/Marx-Kapital-1.pdf.

prospech pre všetkých členov spoločnosti, avšak ten najväčší prospech by mal vždy plynúť smerom k najviac znevýhodneným.¹⁰

Potrebu sociálneho správania sa neopomína ani súčasná ekonomická teória. Heidi a Alvin Tofflerovci (1928) upozorňujú, že kedysi bežné javy sa stávajú menšinovými a dnes môžeme pozorovať menšiny vo výrobe, kultúre, v morálke i hodnotách.¹¹ Amartya Sen (1933), nositeľ ceny Švédskej ríšskej banky za ekonomické vedy udeľovanej na pamiatku Alfreda Nobela, kritizuje oddelenie ekonómie od etiky, pričom vo svojom diele *Etika a ekonómia* argumentuje, že je to práve etika, vďaka ktorej rastie produkt.¹² Podobne sociológ Amitai Etzioni (1929) poukazuje na dôležitú úlohu dodržiavania morálnych zásad ako faktora zvyšujúceho blahobyť a prehĺbujúceho vzťahy medzi ľuďmi. Na potrebu pridržať sa etiky, korigovať hodnoty, riešiť rastúce nerovnosti, chudobu a sociálne vylúčenie poukazuje dlhodobo Rímsky klub.¹³

¹⁰ RAWLS, J. *Teórie spravodlnosti*. 1995. Praha: Victoria Publishing, 1995. s. 182. ISBN 80-85605-89-9.

¹¹ TOFFLER, A. - TOFFLEROVÁ, H. 1996. *Utváranie novej civilizácie*. Bratislava. 1996. s. 31. ISBN 80-85741-15-6.

¹² SEN, A. 1999. *Etika a ekonomie*. Praha: Nakladatelství Vyšehrad, spol. s. r. o., 1999. ISBN 80-7021-549-6.

¹³ RÍMSKY KLUB. Oficiálna stránka Rímskeho klubu. [online]. Dostupné na internete: <http://www.clubofrome.org/>.

2 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

2.1 Vymedzenie pojmov sociálna ekonomika a sociálne podnikanie

V snahe riešiť sociálne problémy súčasnosti dochádza často k prepájaniu ekonomických a sociálnych cieľov – tento trend je najčastejšie označovaný pojmom sociálna ekonomika. Sociálna ekonomika zdôrazňuje úlohu novátorských prístupov, ktoré prekračujú hranice doterajších ustálených riešení a formuluje nové stratégie sociálnej inklúzie orientované na mobilizáciu ohrozených sociálnych aktérov.¹⁴ Sociálna ekonomika je vnímaná ako odvetvie, ktoré podstatnou mierou prispieva k zamestnanosti, udržateľnému rastu a spravodlivejšej distribúcii príjmov a bohatstva. Ide o sektor, ktorý dokáže spájať rentabilitu so sociálnou inklúziou a služby s potrebami.¹⁵ Najčastejšie je sociálna ekonomika vnímaná v kontexte rozvoja sociálnych služieb, zvyšovania zamestnanosti a sociálnej súdržnosti.¹⁶

V tejto súvislosti v poslednom období výrazne rastie úloha tretieho sektora ako súčasti hospodárstva, ktorá v značnej miere pomáha naplňovať sociálno-ekonomické ciele spoločnosti. Podnikateľská činnosť zameraná na dosahovanie spoločenských cieľov je označovaná ako sociálne podnikanie.

2.2 Vymedzenie pojmu sociálny podnik

Pojem sociálny podnik môžeme chápať v širšom a v užšom zmysle. V širšom zmysle môžeme za sociálny podnik považovať každý podnik, ktorého existencia je sociálne prospešná, resp. zameraná na riešenie sociálnych problémov. Pojem sociálny problém je pomerne vágny, preto aj za sociálny podnik môžeme označiť veľký okruh podnikov verejného i súkromného sektora, ktorých cieľom je poskytovať občanom napríklad určitý sociálny štandard, sociálne poradenstvo alebo sociálne služby, sociálnu pomoc a pod. Pri takomto vymedzení sociálnych podnikov by sme za sociálny podnik

¹⁴ LUBELCOVÁ, G. 2012. *Sociálna ekonomika: koncepty, príležitosti, riziká*. Bratislava, 2012. [online]. [cit. 25.10.2014]. Dostupné na internete: <https://www.sav.sk/journals/uploads/02150800Lubelcova%20-%20OK%20TL.pdf>.

¹⁵ JAHIER, L. 2012. Európsky hospodársky a sociálny výbor – EESC 2012 in *Sociálna ekonomika ako súčasť riešenia problému nezamestnanosti*. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_13.pdf.

¹⁶ POLÁK, M. – SCHINGLEROVÁ, A. 2014. *Sociálna ekonomika ako súčasť riešenia problému nezamestnanosti*. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_13.pdf.

považovali napr. domovy dôchodcov, detské domovy, všetky podniky zamestnávajúce sociálne ohrozených aktérov, podniky pracujúce so sociálne vylúčenou komunitou, centrá pre bezdomovcov a mnohé ďalšie.

Vzhľadom na obmedzený rozsah tejto práce, pre ktorý nie je možné obsiahnuť celú problematiku sociálnych podnikov v širšom slova zmysle, **budeme v celom rozsahu tejto práce chápať sociálny podnik tak, ako ho vymedzuje § 50b zákona 5/2004 o službách zamestnanosti.** Podľa tohto zákona sociálny podnik je právnická alebo fyzická osoba, ktorá:

- zamestnáva znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje minimálne 30 % z celkového počtu zamestnancov podniku,
- poskytuje týmto osobám podporu a pomáha im nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,
- najmenej 30 % z finančných prostriedkov z príjmu získaného výkonom predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov za príslušné zdaňovacie obdobie, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- je zapísaná v registri sociálnych podnikov.¹⁷

Vďaka tomuto vymedzeniu sa v našej práci sústredíme iba na tie sociálne podniky, ktoré sú z pohľadu legislatívy Slovenskej republiky aktívnym opatrením trhu práce a predstavujú oficiálny nástroj zameraný na zvyšovanie zamestnateľnosti¹⁸ znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v podmienkach Slovenska. O tom, kto je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie a prečo sociálne podniky vznikajú, píšeme v nasledujúcich odsekoch tejto práce.

2.2.1 Motivácia zakladania a cieľová skupina sociálnych podnikov

Cieľom sociálnych podnikov tak, ako ich chápeme na účely tejto práce, je zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (niekedy budeme používať aj

¹⁷ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI, § 50b. [online]. [cit. 10.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648>.

¹⁸ Zámerne sme nepoužili slovo „zamestnanosti“, pretože cieľom žiadnych súčasných opatrení vymedzených v zákone o službách zamestnanosti nie je zamestnávať, ale len k zamestnanosti napomáhať. Hovoríme teda o snahe zvýšiť šancu osôb zamestnať sa (t. j. o „zamestnateľnosti“), nie o akte zamestnávania („zamestnanosti“).

pojem „znevýhodnený nezamestnaný“). Podľa § 8 zákona 5/2004 o službách zamestnanosti znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je každý občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, ktorý:

- je mladší ako 26 rokov veku, ak ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
- je starší ako 50 rokov veku,
- je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),
- dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné (ďalej len „občan s nízkym vzdelaním“),
- najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie nemal pravidelne platené zamestnanie,
- je štátnym príslušníkom tretej krajiny a bol mu udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- žije ako osamelá dospelá osoba s jednou osobou odkázanou na jeho starostlivosť alebo s viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
- je zdravotne postihnutý.

Medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie tak patria rôzne skupiny nezamestnaných (starí, mladí, zdraví, chorí...), ktoré na prvý pohľad môžu pôsobiť heterogénne, avšak majú jednu spoločnú vlastnosť – vykazujú nižšiu produktivitu práce, v dôsledku čoho sú ťažšie zamestnateľné. Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie nedisponujú napr. potrebným vzdelaním a/alebo pracovnými skúsenosťami a/alebo zdravotnou spôsobilosťou a/alebo inými predpokladmi potrebnými pre riadny výkon povolania, preto je práca s nimi napríklad časovo náročnejšia, prácnejšia alebo si môže vyžadovať využitie služieb asistenta, špeciálnych pomôcok či iného materiálneho vybavenia. Je zrejmé, že žiadny trhovo zmýšľajúci zamestnávateľ dobrovoľne neuprednostní znevýhodneného uchádzača o zamestnanie pred iným, pretože práca s touto skupinou je komplikovanejšia a nákladnejšia, čo sa môže negatívne odraziť na

konkurencieschopnosti podniku. Z tohto dôvodu je žiaduce zamestnávateľov k zamestnávaniu znevýhodnených uchádzačov primerane motivovať.

Problematika zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je v našej krajine objektom záujmu štátu. Ten prostredníctvom legislatívneho rámca určuje podmienky zamestnávania znevýhodnených uchádzačov tak, aby toto zamestnávanie nebolo menej atraktívne ako zamestnávanie iných nezamestnaných. Viaceré právne normy, ale predovšetkým zákon o službách zamestnanosti v súčasnosti definuje niekoľko nástrojov zameraných na rast zamestnatel'nosti znevýhodnených nezamestnaných a jedným z nich je aj ich zamestnávanie v sociálnych podnikoch.

Sociálne podniky sa ako aktívne opatrenie od iných nástrojov príbuzného charakteru líšia predovšetkým tým, že nie sú zamerané na zvyšovanie schopnosti zamestnať sa iba vybranej skupiny ťažko zamestnatel'ných, ale na zvyšovanie schopnosti zamestnať sa celej kategórie znevýhodnených nezamestnaných, ktorým umožňujú získať reálne pracovné skúsenosti v konkrétnom podniku. Z toho hľadiska ide teda o najkomplexnejší nástroj svojho druhu.

Sociálne podniky sú vo svojej podstate podniky ako každé iné, avšak ich cieľom nie je dosahovať zisk, ale zamestnatel'nosť, teda plnia akýsi „vyšší zámer“. Sociálnym podnikom sa môže stať ktorýkoľvek podnik, ktorý spĺňa zákonom stanovené podmienky. Tieto uvádzame v nasledujúcich odsekoch.

2.2.2 Podmienky založenia a existencie sociálneho podniku

Podmienky založenia a existencie sociálneho podniku upravuje § 50b zákona 5/2004 o službách zamestnanosti. Podľa tohto zákona, postavenie sociálneho podniku môže byť priznané iba bezúhonnej fyzickej osobe alebo právnickej osobe zastúpenej bezúhonnou fyzickou osobou, ak doklad o jej bezúhonnosti nie je starší ako 3 mesiace. Postavenie sociálneho podniku je možné priznať aj chránenej dielni alebo chránenému pracovisku,¹⁹ avšak nie agentúre dočasného zamestnávania.²⁰

¹⁹ Ich vymedzeniu sa venujeme v časti Občan so zdravotným postihnutím.

²⁰ Ide o právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá zamestnáva občana s cieľom dočasne ho prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi. [§ 29 zákona 5/2004 o službách zamestnanosti].

Subjekt, ktorý má záujem o založenie sociálneho podniku, musí podať písomnú žiadosť o priznanie postavenia sociálneho podniku Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny SR a predložiť všetky požadované doklady. V žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku subjekt uvádza:

- názov, sídlo a identifikačné číslo v prípade právnickej osoby; resp. meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu v prípade fyzickej osoby,
- druh vykonávaných činností podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
- dátum, ku ktorému osoba žiada o priznanie postavenia sociálneho podniku.

Spolu so žiadosťou subjekt predkladá:

- podnikateľský plán, súčasťou ktorého je kalkulácia predpokladaných príjmov, výdavkov a zisku pred rozdelením,
- dokumenty a doklady preukazujúce plnenie základných požiadaviek fungovania sociálneho podniku,
- výpis z obchodného registra alebo iný doklad oprávňujúci osobu podnikateľ a vykonávať predmet činnosti,
- doklad o vlastníctve alebo nájme priestorov,
- doklad o materiálnom vybavení potrebnom na vykonávanie predmetu činnosti sociálneho podniku,
- okruh spolupracujúcich subjektov.

Postavenie sociálneho podniku priznáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR na dobu neurčitú. Po priznaní postavenia sociálneho podniku, je sociálny podnik povinný:

- zabezpečiť ochranu osobných údajov zamestnancov,
- vytvoriť podmienky na výkon kontroly vlastnej činnosti a poskytovať informácie a doklady požadované orgánom kontroly,
- predkladať Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny SR správu o výsledkoch svojej činnosti raz ročne,
- oznamovať Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny SR každú zmenu skutočností uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku.

Na účely poskytovania podpory a pomoci zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, sociálny podnik spolupracuje s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

Sociálnemu podniku, ktorý najmenej 12 kalendárnych mesiacov neplní podmienky ustanovené zákonom, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR postavenie sociálneho podniku zruší. Opätovné priznanie postavenia sociálneho podniku je možné najskôr po uplynutí dvoch rokov od jeho zrušenia.

2.2.3 Podpora sociálnych podnikov

V minulosti bola existencia sociálnych podnikov štátom finančne podporovaná. Príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku poskytoval príslušný²¹ úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe písomnej dohody tým sociálnym podnikom, ktoré so znevýhodneným uchádzačom uzatvorili pracovný pomer na dobu určitú, ak dohodnutý rozsah práce bol v trvaní aspoň 20 hodín týždenne.

Výška príspevku predstavovala najviac 50 % z celkovej ceny práce²² počas 12 kalendárnych mesiacov a najviac 40 % z celkovej ceny práce²³ počas ďalších 12 kalendárnych mesiacov, ak sa zamestnancovi počas prvých 12 mesiacov nepodarilo umiestniť sa na otvorenom trhu práce.²⁴

V máji 2013 vstúpila do platnosti novela zákona 5/2004 o službách zamestnanosti, ktorá už možnosť poskytnúť príspevok sociálnym podnikom neobsahovala. Aký vplyv mala táto zmena na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie opisujeme v praktickej časti tejto práce (viď časť Vplyv novely zákona o službách zamestnanosti na cieľovú skupinu sociálnych podnikov).

²¹ Úrad, v ktorého územnom obvode sociálny podnik vykonáva predmet svojej činnosti.

²² Vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

²³ Vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom sa predlžuje poskytovanie príspevku.

²⁴ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI – v súčasnosti už neplatné znenie. § 50c. [online]. [cit. 17.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/download/Zákon%20o%20službách%20zamestnanosti.pdf>.

2.3 Sociálne podniky v krajinách Európskej únie

Európske ponímanie pojmu „sociálny podnik“ je značne širšie ako ponímanie sociálneho podniku definovaného v legislatíve SR a na úrovni celej EÚ ho vymedzuje Nariadenie o európskych fondoch sociálneho podnikania. Sociálny podnik je inštitút známy vo väčšine európskych štátov ako zamestnávateľský subjekt spĺňajúci nasledovné charakteristiky:

- samosprávna organizácia, ktorá je autonómna a nezávislá od štátu;
- v rámci ekonomickej aktivity sa vyrábajú alebo predávajú tovary a služby;
- existencia explicitného sociálneho cieľa, ktorý prináša úžitok komunite alebo špecifickej skupine;
- reinvestícia väčšiny zisku alebo prebytku do ďalších aktivít naplňajúcich spoločensky prospešný cieľ;
- rozhodovanie nezávislé od kapitálového vkladu (jeden člen = jeden hlas);
- tendencia k platenej práci;
- významné ekonomické riziko;
- iniciatíva občanov;
- kolektívne vlastníctvo;
- participácia členov na majetku, financovaní a rozhodovaní.

Užšie vnímanie sociálnych podnikov v podmienkach Slovenska je dôsledkom špecifickej situácie, kedy je sociálna exklúzia v našej krajine takmer výlučne dôsledkom nezamestnanosti, ktorej podstatnú časť tvoria znevýhodnení uchádzači o zamestnanie.²⁵

²⁵ POLÁK, M. – SCHINGLEROVÁ, A. 2014. *Sociálna ekonomika ako súčasť riešenia problému nezamestnanosti*. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_13.pdf.

3 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom tejto práce je zhodnotiť pôsobenie sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia trhu práce a jeho vplyv na rast zamestnanosti (resp. znižovanie nezamestnanosti) v podmienkach Slovenska. Čiastkovými cieľmi, ktoré nám pomôžu dosiahnuť hlavný cieľ, sú:

- vymedzenie veľkosti a charakteru cieľovej skupiny sociálnych podnikov;
- identifikácia a posúdenie ďalších aktívnych opatrení a iných vybraných nástrojov, ktorých cieľom je zvyšovať zamestnateľnosť jednotlivých skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie;
- posúdenie vplyvu novely zákona o službách zamestnanosti platnej od 1. mája 2013 na vymedzenie a veľkosť cieľovej skupiny sociálnych podnikov a taktiež na činnosť sociálnych podnikov;
- realizácia prieskumu spokojnosti prevádzkovateľov sociálnych podnikov s fungovaním sociálnych podnikov a celkovým nastavením tohto opatrenia;
- zistenie veľkosti cieľovej skupiny, ktorá bola zamestnaná v sociálnych podnikoch;
- identifikácia pozitívnych a problematických aspektov vo fungovaní sociálnych podnikov;
- návrh riešenia.

V snahe dosiahnuť tieto ciele sme zvolili nasledovnú metodológiu:

- zber relevantných informácií – zber informácií o aktuálnej situácii na trhu práce, veľkosti a charaktere cieľovej skupiny sociálnych podnikov, podmienkach a možnostiach zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, pôvodnom znení a novele zákona o službách zamestnanosti platnej od 1. mája 2013, veľkosti cieľovej skupiny zamestnanej v sociálnych podnikoch a pod.,
- analýza získaných informácií – komparácia veľkosti cieľovej skupiny sociálnych podnikov a veľkosti cieľovej skupiny zamestnanej v sociálnych podnikoch, komparácia miery znevýhodnenia jednotlivých skupín nezamestnaných a ich možností uplatniť sa na trhu práce, posúdenie vplyvu novely zákona o službách zamestnanosti na podmienky fungovania sociálnych podnikov a pod.,
- formulovanie hypotéz – vyvodzovanie predbežných tvrdení a záverov na základe predchádzajúcej analýzy,

- testovanie hypotéz – overovanie predbežných tvrdení a záverov (realizácia prieskumu, komunikácia s Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR),
- syntéza a komparácia – sumarizácia získaných informácií, porovnávanie predbežného tvrdenia a záverov so získanými informáciami,
- interpretácia zistených skutočností, identifikácia problému a príležitostí – posúdenie vplyvu sociálnych podnikov na zamestnanosť, identifikácia pozitívnych a problematických aspektov vo fungovaní sociálnych podnikov,
- návrh riešenia.

Využili sme pritom viacero metód. Spomedzi všeobecných teoretických metód sme využili dedukciu, indukciu, analýzu, syntézu, analógiu a abstrakciu; spomedzi špeciálnych teoretických metód to boli metódy kvantitatívne (matematické, štatistické), komparatívne a sociologické (prieskum).

3.1 Popis a realizácia prieskumu

Na účely dosiahnutia hlavného cieľa tejto práce sme realizovali prieskum spokojnosti prevádzkovateľov sociálnych podnikov s fungovaním sociálnych podnikov. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR evidovalo k 31. marcu 2014 vo svojom registri 44 sociálnych podnikov (viď Príloha č. 2). Jednotlivé sociálne podniky sme kontaktovali minimálne v jednej, najviac však v troch fázach. V prvej fáze sme s podnikmi nadväzovali telefonický kontakt s cieľom uskutočniť riadený rozhovor s prevádzkovateľmi sociálnych podnikov. V prípade, že sa nám telefonický kontakt nadviazať nepodarilo alebo nás o to požiadali kontaktované osoby (najčastejšie z dôvodu časovej vyťaženia, ale niektorí aj z nezáujmu), zasielali sme respondentom dotazník v elektronickej podobe (viď Príloha č. 3). Na záver sme možnosť zúčastniť sa prieskumu dali opätovne do pozornosti tým respondentom, ktorí sa ani tesne pred uplynutím lehoty stanovenej na zasielanie dotazníkov prieskumu nezúčastnili.

Nadviazať kontakt s jednotlivými respondentmi nebolo jednoduché. Register sociálnych podnikov neuvádza kontaktné údaje na všetky registrované sociálne podniky, navyše kontakty, ktoré uvádza, boli často nefunkčné, nesprávne alebo patrili osobám, ktoré sociálny podnik už nejaký čas neprevádzkujú. Časť kontaktov nás doviedla

k zamestnancom podniku, ktorí nevedeli, že podnik, v ktorom pracujú, je sociálny (recepční, čašníci, pracovníci rozvozu). Vyhľadávať kontakty sme tak museli až pri tridsiatich zo 44 sociálnych podnikov.

S jedenástimi sociálnymi podnikmi sa nám nepodarilo skontaktovať ani telefonicky, ani e-mailom. Zo zvyšných 33 podnikov, s ktorými sa nám podarilo spojiť, 16 už nie je sociálnym podnikom. Dôvodom, prečo týchto (minimálne) 16 podnikov ústredie stále vedie vo svojom registri, je skutočnosť, že k výmazu sociálneho podniku z registra dochádza až po uplynutí 12 kalendárnych mesiacov, počas ktorých si sociálny podnik neplní povinnosti ustanovené zákonom, teda napríklad ak už nezamestnáva žiadnych znevýhodnených nezamestnaných (viď časť Podmienky založenia a existencie sociálneho podniku). Novela zákona o službách zamestnanosti, ktorou sa zrušilo poskytovanie príspevku na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku, vstúpila do platnosti 1. mája 2013, v dôsledku čoho register zostavený k 31. marcu 2014 ešte neodráža jej následky. Takéto nastavenie značne skresľuje realitu.

Zo sedemnástich podnikov (s ktorými sa nám podarilo spojiť, a ktoré podľa slov respondentov stále fungujú ako sociálne), sa prieskumu zúčastnilo šesť podnikov. Toto naozaj nie je uspokojujúca vzorka. Na druhej strane, nepresnosti v registri ústredia a relatívne vysoký počet nefungujúcich podnikov potvrdzujú existenčné problémy sociálnych podnikov. Prieskum sme teda realizovali na vzorke predstavujúcej niečo málo viac ako jednu tretinu kontaktovaných a stále fungujúcich sociálnych podnikov. Tieto sa angažujú v oblastiach:

- zdravotníctvo a sociálna pomoc, ošetrovateľská služba v pobytových zariadeniach;
- lesníctvo a ťažba dreva, spracovanie a výroba výrobkov z dreva;
- ubytovacie a stravovacie služby;
- čistenie verejných priestranstiev;
- výroba ošatenia;
- špecializované a pomocné stavebné práce, úprava interiérov a exteriérov.

4 Nezamestnanosť v podmienkach Slovenskej republiky

Nezamestnanosť je vážny ekonomický a sociálny problém. Predstavuje výpadok príjmov štátneho rozpočtu v podobe daní a odvodov za súčasného zvýšenia štátnych výdavkov z dôvodu vyplácania rôznych sociálnych platieb (poistenie v nezamestnanosti, zdravotné poistenie, dávka v hmotnej núdzi, príspevky k dávke atď.). V dôsledku nezamestnanosti dochádza k neúplnému využitiu práceschopného obyvateľstva a ekonomika nemôže pracovať na úrovni svojho potenciálu, dokonca tento potenciál stráca. Nezamestnanosť oslabuje kúpnu silu jednotlivcov, a tým celej spoločnosti, je príčinou chudoby a sociálneho vylúčenia, podnecuje sociálne napätie a v špecifických podmienkach Slovenskej republiky aj rasovú neznášanlivosť a môže viesť ku kriminalite. Geografickou koncentráciou nezamestnanosti sa niektoré regióny stávajú chudobnejšími, zatiaľ čo iné prosperujú. Nedobrovoľná nezamestnanosť sa spája s pocitom frustrácie, menejcennosti, beznádeje a obmedzenými možnosťami viesť plnohodnotný život.

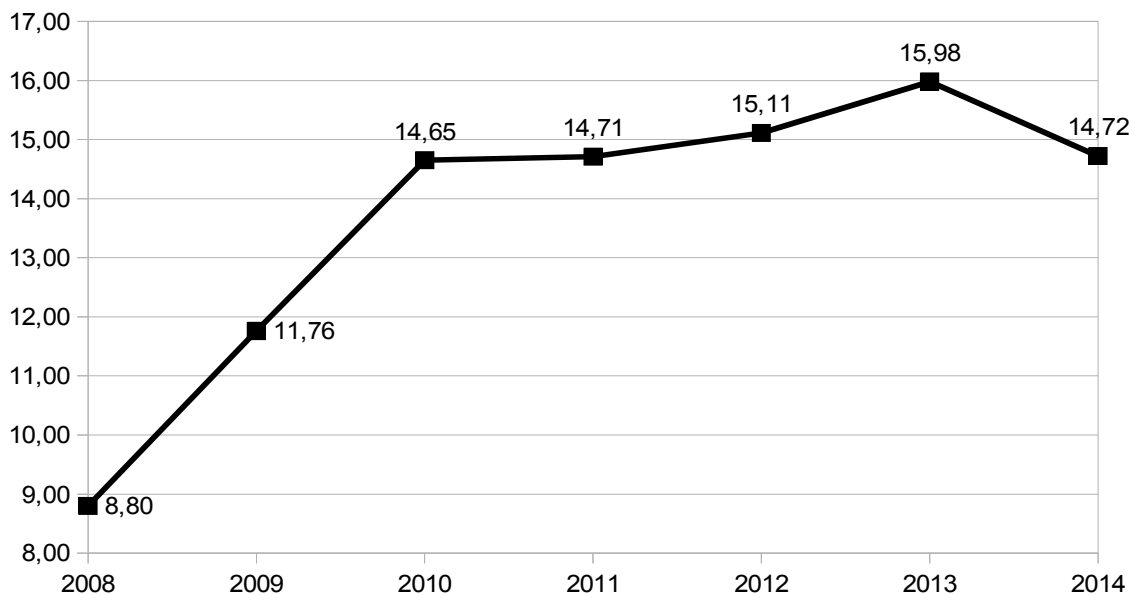
Podobne ako väčšina krajín Európskej únie, aj Slovensko zaznamenalo po vypuknutí krízy nárast počtu nezamestnaných. Situácia v našej krajine je však vo viacerých ohľadoch špecifická – viac ako polovicu celkovej miery nezamestnanosti tvorí dlhodobá nezamestnanosť, navyše miera nezamestnanosti je u nás aj značne regionálne diferencovaná. Súčasné aktívne opatrenia sú v niektorých regiónoch veľmi málo účinné a spolu s nie najšťastnejším nastavením pasívnych opatrení, v dôsledku pôsobenia ktorých sa niektorým nezamestnaným pracovať neoplatí, vytvárajú pre nepriaznivý vývoj situácie tie najlepšie predpoklady.

V súčasnosti máme na Slovensku evidovaných takmer 380 tisíc nezamestnaných a miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie dosiahla vo februári²⁶ roku 2015 hodnotu 13,95 %.²⁷ Vývoj miery nezamestnanosti v uplynulých rokoch dokumentuje nasledujúci graf.

²⁶ Na tomto mieste sme výnimočne využili údaj za mesiac február, keďže v čase uzatvárania našej práce išlo o najnovší dostupný údaj. V celom rozsahu našej práce sme však operovali s údajmi za marec príslušného roka, a to z dôvodu, že ide o jeden z mála mesiacov, kedy nedochádza k výrazným sezónnym výkyvom.

²⁷ Štatistika nezamestnanosti *Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR*.

Graf 1 – Vývoj miery nezamestnanosti v SR vypočítanej z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (v %), marec 2008 – 2014



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

V marci minulého roku dosiahla miera nezamestnanosti úroveň 14,72 %. Toto predstavovalo oproti predchádzajúcim dvom rokom mierne zlepšenie vo vývoji celkovej miery nezamestnanosti, avšak z hľadiska štruktúry nezamestnaných je situácia oveľa menej priaznivá.

4.1 Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie

Vzhľadom na to, že štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR kategóriu „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie“ pred rokom 2013 neevidovali, nemáme presné dáta o vývoji jej veľkosti. Bezpredmetný je pritom aj pohľad na jednotlivé zložky (skupiny) tejto kategórie, keďže údaje o niektorých ústredie v minulosti nevykazovalo a obsahové vymedzenie väčšiny z nich sa zmenilo v dôsledku novely zákona, ktorá vstúpila do platnosti 1. mája 2013. V tejto súvislosti považujeme štatistickú službu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR za nedostatočnú.

V marci 2014 tvorili znevýhodnení uchádzači o zamestnanie podľa dát Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR 90 % z celkového počtu nezamestnaných. Prehľad podielov jednotlivých skupín na celkovom počte znevýhodnených nezamestnaných uvádzame v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 1 – Podiel jednotlivých skupín ťažko zamestnateľných nezamestnaných na celkovom počte znevýhodnených nezamestnaných, marec 2014

Znevýhodnená skupina	Počet osôb	Podiel (%)
Absolventi	27 630	7,74
Osoby staršie ako 50 rokov	97 480	27,31
Dlhodobo nezamestnaní	215 640	60,42
Osoby s nízkym vzdelaním	120 499	33,76
Min 12 mesiacov bez práce	270 168	75,69
Azylanti	5	0,00
Osamelé osoby	1 778	0,50
Zdravotne postihnutí	12 788	3,58

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Súčet podielov uvedených v tabuľke presahuje 100 % a tiež počet osôb spadajúcich do jednotlivých skupín je vyšší ako reálny počet znevýhodnených nezamestnaných, pretože niektoré nezamestnané osoby sú viacnásobne znevýhodnené. Z údajov je zrejmé, že najväčšie problémy nájsť si zamestnanie majú na Slovensku osoby, ktoré minimálne 12 mesiacov pred zaradením do evidencie úradu nemali prácu a dlhodobo nezamestnaní. Takýmto však môžu byť aj ľudia, ktorí sú navyše zdravotne postihnutí a/alebo starší ako 50 rokov a/alebo s nižším ako stredným odborným vzdelaním a pod. Dôležité je uvedomiť si, že už prvostupňové znevýhodnenie predstavuje vážnu prekážku a značne znižuje šancu osôb sa zamestnať.

Na účely tejto práce budeme od viacnásobného znevýhodnenia zväčša abstrahovať. V nasledujúcich podkapitolách si priblížime charakter tých najvýznamnejších skupín znevýhodnených nezamestnaných a v prípade dostupnosti údajov uvedieme aj vývoj ich veľkosti. V rámci každej skupiny taktiež identifikujeme ďalšie opatrenia,²⁸ ktoré pomáhajú osobám z danej skupiny nájsť si pracovné uplatnenie.

Vzhľadom na zanedbateľnú veľkosť skupiny a absenciu štatistických údajov sa nebudeme venovať skupine osôb, ktorým bol udelený azyl a osobám s doplnkovou ochranou podľa § 8 písm. f), ani osamelým osobám podľa § 8 písm. g).²⁹ Z dôvodu

²⁸ Uvádzame iba opatrenia, ktoré sú definované ako „aktívne opatrenia“ podľa zákona 5/2004 o službách zamestnanosti. Iným nástrojom sa okrajovo venujeme v časti Ďalšie vybrané nástroje podporujúce začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

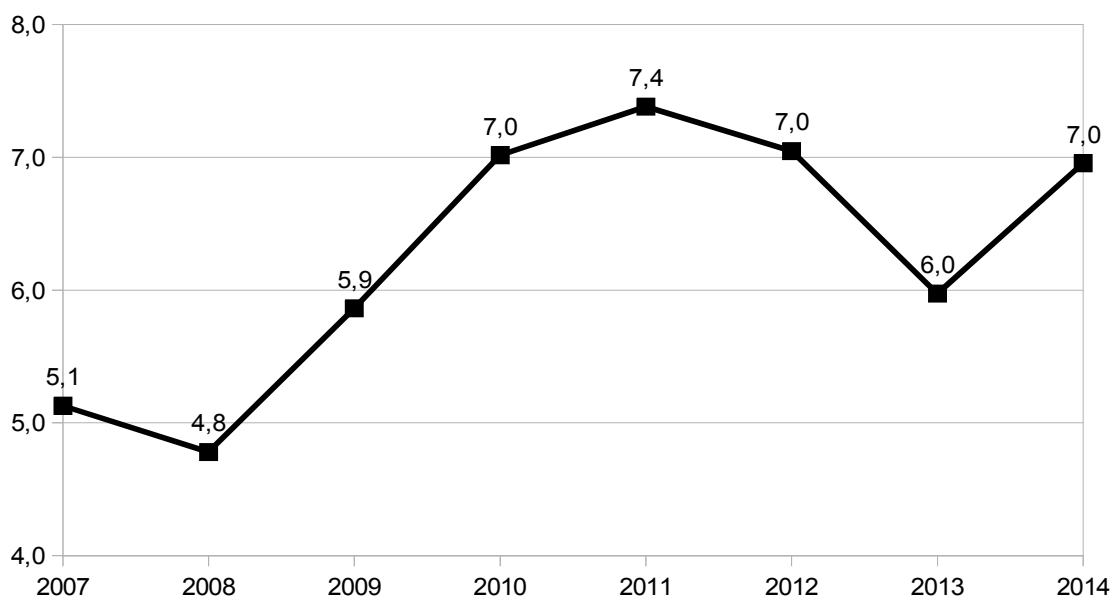
²⁹ Zákon o službách zamestnanosti, viď Príloha č. 1.

objemnosti skupiny dlhodobo nezamestnaných a vážnosti situácie venujeme tejto skupine najväčšiu pozornosť.

4.1.1 Absolvent školy

Vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí sužuje v súčasnosti väčšinu krajín Európskej únie. V podmienkach Slovenska je z hľadiska šance nájsť si prácu najviac ohrozená skupina absolventov. Títo predstavujú v rámci kategórie znevýhodnených nezamestnaných piatu najväčšiu skupinu. Nezamestnanosť absolventov má niekoľko príčin, významnou je predovšetkým nedostatočná previazanosť systému školstva s požiadavkami trhu práce.

Graf 2– Vývoj podielu absolventov na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v SR (v %), marec 2007-2014



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

V roku 2008 tvorili absolventi z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie v našej krajine necelých 5 %. V nasledujúcich troch rokoch ich podiel (predovšetkým vplyvom krízy) stúpal, až napokon v roku 2011 dosiahol hodnotu 7,4 %. Následne podiel nezamestnaných absolventov klesal až do roku 2013, kedy sa na celkovej nezamestnanosti podieľal šiestimi percentami. Do roku 2014 miera nezamestnanosti absolventov vzrástla o 1 p. b., avšak toto môže byť zapríčinené aj širším obsahovým vymedzením skupiny, ktoré priniesla novela zákona o službách zamestnanosti platná od 1. mája 2013 (vplyvu

novely na vymedzenie cieľovej skupiny sa venujeme v časti Vplyv novely zákona o službách zamestnanosti na cieľovú skupinu sociálnych podnikov).

Vysoká nezamestnanosť mladých ľudí je veľmi závažným fenoménom. V súčasnosti do ekonomicky aktívneho života vstupujú slabé populačné ročníky a dôchodkový vek dosahujú silné povojnové ročníky, v dôsledku čoho čoraz menej ľudí pracuje na čoraz väčšiu skupinu. Navyše, práve vstup do ekonomicky aktívneho života je po mnohých stránkach dôležitým medzníkom v živote každého človeka, preto by mu mala byť venovaná osobitá pozornosť. Je žiaduce, aby si osoby čo najskôr po ukončení prípravy na povolanie osvojili štandardné pracovné návyky, a aby sa práca stala bežnou súčasťou ich bytia a primárnym zdrojom príjmov. Naopak, ak sa osoby už pri vstupe do ekonomicky aktívneho života stretnú s ťažkosťami, môžu sa tieto odraziť na ich prístupe k hľadaniu si práce – nezamestnaní ľudia po sérii neúspechov strácajú nádej a rezignujú. Takýto scenár má nepriaznivý vplyv nielen na nich ako jednotlivcov, ale aj na celkovú náladu a blahobyt spoločnosti.

V súčasnosti existuje niekoľko nástrojov zameraných na rast zamestnatel'nosti absolventov, ale taktiež nástrojov, ktoré nie sú primárne určené pre túto skupinu, ale k rastu jej zamestnatel'nosti môžu dopomáhať. Ide predovšetkým o:

- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť** – je poskytovaný na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý bol v evidencii úradu aspoň 3 mesiace.³⁰
- **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie** – je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii úradu aspoň 3 mesiace.³¹
- **Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe** – je poskytovaný absolventovi, ktorý sa zúčastňuje absolventskej praxe. Absolventská prax je práca vykonávaná najmenej 3 a najviac 6 mesiacov bez možnosti predĺženia a opakovaného vykonávania v rozsahu 20 hodín týždenne, ktorá umožňuje získanie odborných

³⁰ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 49 *Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=67.

³¹ Taktiež. § 50 *Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=69.

zručností a praktických skúseností zodpovedajúcich dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa.³²

- **Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní** – je poskytovaný od 1. januára 2015 zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie mladšieho ako 25 rokov vedeného v evidencii úradu minimálne 3 mesiace, alebo uchádzača o zamestnanie mladšieho ako 29 rokov vedeného v evidencii úradu minimálne 6 mesiacov, ak pred prijatím na vytvorené pracovné miesto nemali pravidelne platené zamestnanie.³³
- **Príspevky na podporu mobility** – príspevok na dochádzku za prácou alebo príspevok na presťahovanie za prácou alebo príspevok na dopravu do zamestnania.

Zatiaľ najvyužívanejším, ale zároveň aj najviac kritizovaným opatrením zameraným na rast zamestnatelnosti mladých ľudí, je absolventska prax. Podľa viacerých odborníkov najväčším nedostatkom absolventskej praxe je absencia štandardných pracovno-právnych vzťahov a ich nahrádzanie dohodami. Práca na dohodu je vykonávaná za podstatne benevolentnejších podmienok ako práca na základe štandardnej pracovno-právnej zmluvy, čo značne skresľuje obraz absolventov o skutočných pracovných podmienkach. Práca absolventov je oproti štandardnej práci časovo menej náročná, vykonávaná zväčša v meste bydliska, navyše kontrolované tu nie sú reálne výstupy práce, iba podpisy na prezenčnej listine. Takéto nastavenie nemá podľa odborníkov vplyv na rast atraktivity absolventov z hľadiska ich šance uplatniť sa na trhu práce. Toto napokon potvrdila aj Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce [Štefánik, M. a kol., 2014], ktorá ukázala, že absolventi zúčastňujúci sa absolventskej praxe majú podobnú šancu uplatniť sa na trhu práce ako absolventi nezúčastňujúci sa tohto nástroja.³⁴

³² ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 51 *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=80.

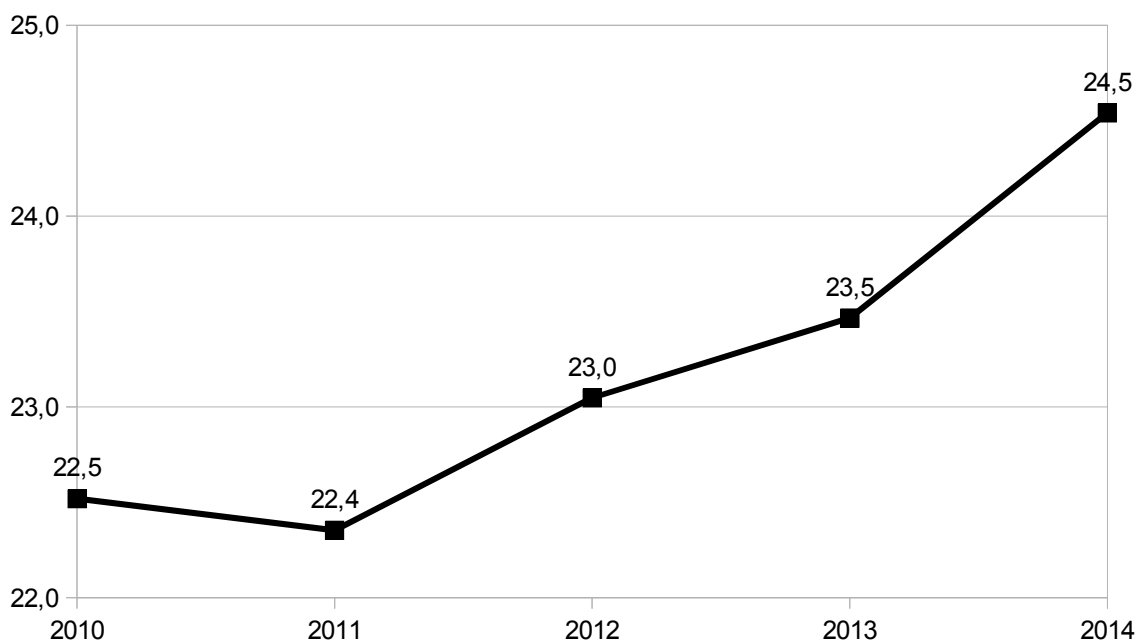
³³ Taktiež. 2015. § 51a *Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=81.

³⁴ ŠTEFÁNIK, M. a kol. 2014. *Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce*. [online]. [cit. 2.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.odborarsky-ombudsman.sk/doc/analyzy/analyza_ucinkov_nastrojov_aktivnej_politiky_trhu_prace.pdf.

4.1.2 Občan starší ako 50 rokov

Každý zamestnanec predstavuje pre svojho zamestnávateľa určité (nielen finančné) náklady. Tieto sa spájajú ako so samotným zamestnávaním zamestnanca, tak s jeho príchodom, ale aj odchodom. Napríklad vo fáze výberu zamestnanca si firma môže najat' agentúru, ktorá jej spomedzi viacerých uchádzačov vyberie „toho najlepšieho“. Výberové konanie sa deje vo viacerých kolách, pričom každé kolo si vyžaduje personálne a iné zabezpečenie (miestnosť, energie, techniku a pod.). Po prijatí konkrétneho uchádzača je potrebné sa novému zamestnancovi venovať, vyškoliť ho, zaučiť, splniť si povinnosti voči verejným inštitúciám, vybaviť potrebnú administratívu a pod. Toto všetko stojí firmu čas aj peniaze, a keďže snahou každého (racionálneho) zamestnávateľa je eliminovať náklady firmy, je jeho snahou aj znížiť fluktuáciu zamestnancov na minimum. Z uvedeného je zrejmé, že zamestnávanie starších osôb (ktorých odchod do dôchodku v dohľadnej dobe je zárukou) do konceptu minimalizácie nákladov nezapadá. Príčinou nedostatočného zamestnávania starších však môže byť aj ich vo všeobecnosti horšia očakávaná fyzická a/alebo mentálna kondícia či zamestnávateľmi predpokladaná nechuť starších prispôbiť sa a učiť sa nové.

Graf 3 – Vývoj podielu občanov starších ako 50 rokov na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v SR (v %), údaje za mesiac marec



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Osoby staršie ako 50 rokov tvoria 27,31 % znevýhodnených nezamestnaných a predstavujú tak štvrtú najväčšiu znevýhodnenú skupinu. Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie tvoria osoby staršie ako 50 rokov 24,5 %. Vývoj veľkosti tejto skupiny v uplynulých rokoch dokumentuje nasledujúci graf. Údaje za jednotlivé obdobia pred rokom 2010 nie sú známe.

V súčasnosti existuje niekoľko nástrojov zameraných na podporu zamestnatel'nosti občanov starších ako 50 rokov, ale taktiež nástrojov, ktoré nie sú primárne určené pre túto skupinu, ale k rastu jej zamestnatel'nosti môžu dopomôcť. Ide predovšetkým o tieto nástroje:

- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť**
- **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**
- **Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti** – je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý do pracovného pomeru prijme osobu staršiu ako 50 rokov alebo osobu s nižším ako stredným odborným vzdelaním, ktoré sú vedené v evidencii úradu aspoň 3 mesiace, alebo prijme do pracovného pomeru dlhodobo nezamestnaného.³⁵
- **Príspevky na podporu mobility.**

4.1.3 Dlhodobo nezamestnaný občan

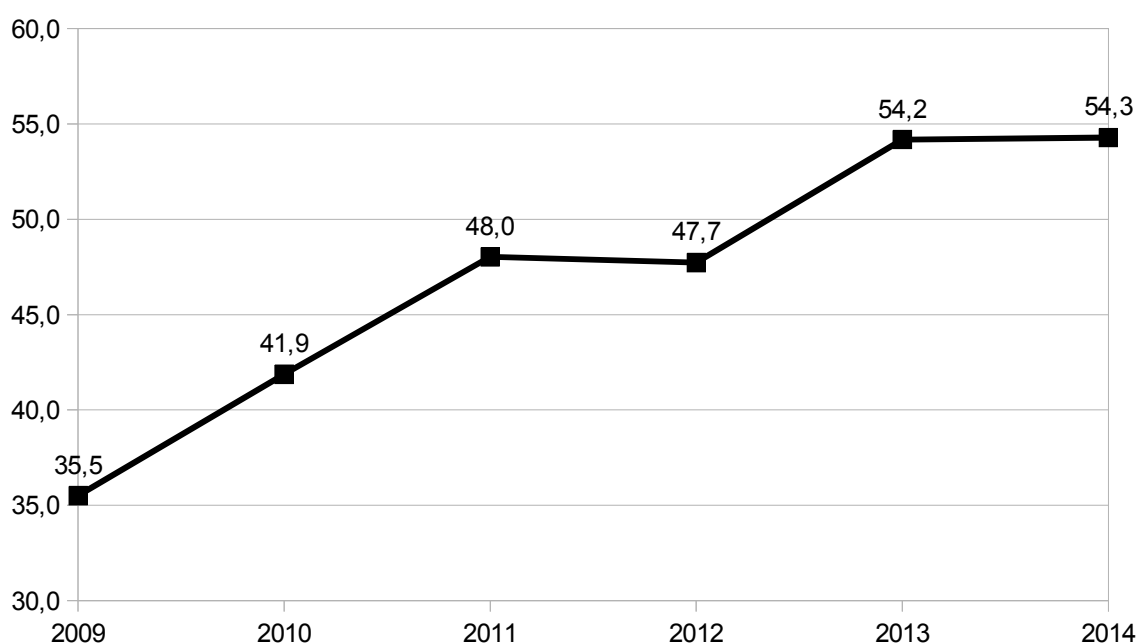
Významnú časť nezamestnanosti na Slovensku tvorí dlhodobá nezamestnanosť. Spomedzi členských štátov Európskej únie má naša krajina jednu z najvyšších mier dlhodobej nezamestnanosti už niekoľko rokov, v súčasnosti štvrtú najvyššiu po Grécku, Španielsku a Chorvátsku. Dokonca aj v období vysokého hospodárskeho rastu v rokoch 2005 až 2008, kedy celková nezamestnanosť na Slovensku klesala, dlhodobá nezamestnanosť sa znižovala iba pozvoľna a nekopírovala pokles celkovej. V treťom

³⁵ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. § 50j *Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=78.

kvartáli roku 2014 dosiahla miera dlhodobej nezamestnanosti v našej krajine hodnotu 9 %.³⁶

Popisovaná situácia je dôkazom, že zamestnávať znevýhodnené osoby sa v našich podmienkach nedarí, pretože ak má človek dlhodobý problém sa zamestnať (nech už je už príčinou čokoľvek), táto skutočnosť sa odrazí práve na počte dlhodobo nezamestnaných. Z tohto dôvodu považujeme vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti v našej krajine za jeden z najlepších dôkazov o zlej situácii na trhu práce. Takmer neustále sa zväčšujúcu skupinu dlhodobo nezamestnaných dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 4 – Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v SR (v %), údaje za marec 2009 – 2014



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Od roku 2009 tvoria dlhodobo nezamestnaní stále väčšiu časť celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska. Jedinou výnimkou, kedy k nárastu dlhodobej nezamestnanosti medziročne nedošlo, bol rok 2012, v ktorom oproti roku 2011 klesol podiel dlhodobo nezamestnaných o 0,3 p. b. Hneď ďalší rok však dlhodobá nezamestnanosť značne stúpila a po prvýkrát prekročila hranicu 50 %. V minulom roku tvorili dlhodobo nezamestnaní 54,3 % z počtu evidovaných nezamestnaných. Na

³⁶ INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. 2014. *Dlhodobá nezamestnanosť – 3. kvartál 2014*. [online]. [cit. 2.1.2015]. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/dlhodoba-nezamestnanost>.

regionálnej (krajskej, ale predovšetkým okresnej) úrovni je však situácia ešte oveľa menej priaznivá.

Najväčší podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti vykazujú južné okresy stredného a časť východného Slovenska. V niektorých okresoch (Rimavská Sobota, Revúca, Rožňava) pripadajú na jedného dlhodobo nezamestnaného iba dvaja pracujúci.³⁷ Ak sme v úvode tejto kapitoly opisovali, aké negatívne dôsledky má nezamestnanosť na ekonomický a sociálny vývoj spoločnosti, dôsledky dlhodobej (a v našich podmienkach aj veľmi vysokej a značne regionálne diferencovanej) nezamestnanosti sú podstatne horšie. Dlhodobo nezamestnaní jednotlivci po sérii neúspešných pokusov o nájdenie si práce strácajú nádej a rezignujú. Prestávajú sa zaujímať o možnosti uplatnenia, upadajú do stavu apatie, nemajú motiváciu sa nijako rozvíjať. Mnohým z nich vznikajú finančné ťažkosti a stávajú sa závislými na sociálnom systéme. Toto môže viesť k extrémnemu správaniu sa jednak dlhodobo nezamestnaných (napr. v podobe kriminality), ale aj ostatnej časti spoločnosti (podnecovaním nenávisť, extrémizmu a pod.). Toto všetko navyše negatívne vplýva aj na ďalšie generácie, ktoré v prostredí masovej dlhodobej nezamestnanosti vyrastajú a môžu ju aj jej prejavy a dôsledky považovať za bežnú súčasť života.

Dôvodom, prečo sa z nezamestnaného človeka stáva dlhodobo nezamestnaný, sú predovšetkým pretrvávajúce problémy na trhu práce, medzi ktoré môžeme zaradiť aj nedostatky opatrení trhu práce. Veľká väčšina dlhodobo nezamestnaných trpí ešte aj iným znevýhodnením, pre ktoré sa v minulosti uplatňovali na trhu práce s ťažkosťami, ale keďže obdobie ich nezamestnanosti napokon presiahlo 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, stali sa z nich dlhodobo nezamestnaní, čím sa ich šanca nájsť si prácu ešte zmenšila. Viac ako polovicu dlhodobo nezamestnaných tvoria osoby s nízkym vzdelaním.³⁸

V súčasnosti existuje niekoľko nástrojov zameraných na rast zamestnatel'nosti dlhodobo nezamestnaných, avšak podľa mnohých odborníkov je účinok viacerých z nich otázný. Na podporu rastu zamestnatel'nosti dlhodobo nezamestnaných slúžia predovšetkým tieto nástroje:

- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť**

³⁷ PÁLENÍK, V. – PÁLENÍK, M. – ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava, 2013. 107 s. ISBN: 978-80-970204-4-6.

³⁸ Taktiež.

- **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**
- **Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti**
- **Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj** – je poskytovaný obci alebo samosprávnemu kraju a je možné ho použiť na „úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie dlhodobo nezamestnaných občanov, časti nákladov na pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj, a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktivačnú činnosť.“ Aktivačná činnosť vykonávaná formou služieb pre obec predstavuje výkon prác, ktoré „sú určené na zlepšenie ekonomických podmienok, sociálnych podmienok, kultúrnych podmienok, tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, rozvoj a poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti.“ Aktivačná činnosť vykonávaná formou služieb pre samosprávny kraj predstavuje výkon prác, ktoré „sú určené na tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia a na pomoc pri mimoriadnych udalostiach a odstraňovaní ich následkov.“ Aktivačné práce slúžia na podporu udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke.³⁹
- **Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby** – je poskytovaný právnickej alebo fyzickej osobe a je možné ho použiť „na úhradu časti nákladov potrebných na kvalifikované vykonávanie dobrovoľníckej služby a prevádzku dobrovoľníckej služby, na úrazové poistenie uchádzačov o zamestnanie, na úhradu poplatku za doklad preukazujúci zdravotnú spôsobilosť uchádzača o zamestnanie, na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním

³⁹ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 52 *Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=82.

dobrovoľníckej služby a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu.“ Dobrovoľnícka služba je „forma aktivácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti uchádzač o zamestnanie poskytuje pomoc: pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogov a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, pri uskutočňovaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre osoby podľa tohto ustanovenia, pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou, pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a v civilnej ochrane.“⁴⁰

- **Príspevky na podporu mobility.**

Základným nedostatkom súčasného systému opatrení trhu práce je, že žiadne z aktívnych opatrení nie je zamerané výhradne na podporu rastu zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných ako najväčšej skupiny (nielen znevýhodnených) nezamestnaných. Dlhodobo nezamestnaní tvoria viac ako polovicu znevýhodnených nezamestnaných a viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska, napriek tomu v našej krajine neexistuje jediné (a už vôbec nie účinné) aktívne opatrenie, ktoré by preukázateľne pomáhalo dlhodobo nezamestnaným včleňovať sa na trh práce.

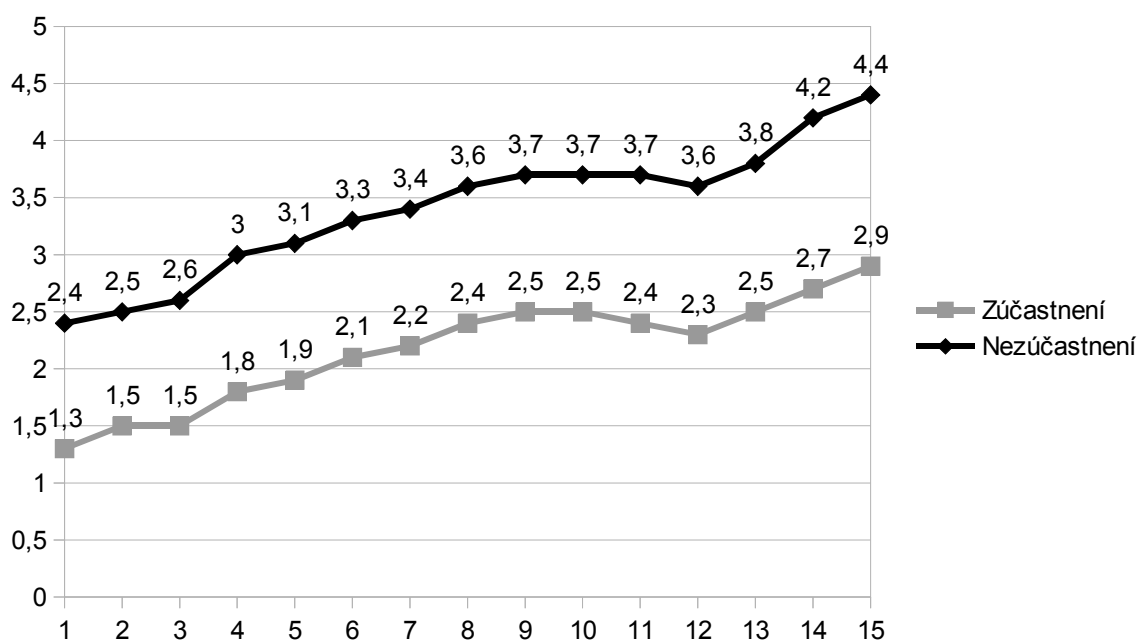
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti či príspevok na podporu mobility – toto všetko sú príspevky zamerané na podporu zamestnateľnosti viacerých alebo dokonca všetkých znevýhodnených skupín súčasne. Každá znevýhodnená skupina je však značne heterogénna nielen navonok (voči ostatným skupinám), ale aj vo svojom vnútri. Ako sme už spomínali, veľká väčšina dlhodobo nezamestnaných je znevýhodnená viacnásobne,

⁴⁰ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 52a *Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=83.

preto dlhodobo nezamestnaným môže byť zároveň aj človek starší ako 50 rokov a/alebo osoba s nízkym vzdelaním a/alebo človek so zdravotným postihnutím. Inak povedané, nie všetci dlhodobo nezamestnaní majú rovnaké problémy, potreby a možnosti uplatniť sa na trhu práce (aj keď navonok vystupujú pod rovnakým označením), z tohto dôvodu ani opatrenia so široko definovanou cieľovou skupinou nemôžu byť účinné.

V otázke účinnosti sú však hádam najviac kritizované aktivačné práce. Týmto je vyčítané v podstate všetko to, čo aj absolventskej praxi (práca na základe iného ako štandardného pracovného pomeru, práca v mieste bydliska, kontrola dochádzky, ale nie výstupov a pod.), avšak v porovnaní s absolventskou praxou sú aktivačné práce považované nie za nástroj neúčinný, ale vyslovene škodlivý. Toto potvrdila aj Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce [Štefánik, M. a kol., 2014], ktorá ukázala, že neaktivizované dlhodobo nezamestnané osoby vykazujú väčšiu úspešnosť v umiestňovaní sa na trhu práce ako osoby aktivizované. Túto skutočnosť dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 5 – Pravdepodobnosti umiestnenia sa na trhu práce aktivizovaných a neaktivizovaných osôb formou menších služieb pre obec a samosprávny kraj (v %), 2014



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Analýzy účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Os x znázorňuje obdobie v mesiacoch, os y pravdepodobnosť umiestnenia sa osoby na trhu práce v percentách.

Ako vidíme, v prvom mesiaci je pravdepodobnosť umiestnenia sa na trhu práce pre aktivizované osoby 1,32 % a pre neaktivizovaných dlhodobo nezamestnaných 2,32 %.

Pred zavŕšením 12. mesiaca sledovaného obdobia pravdepodobnosť neaktivizovaných stagnuje, pravdepodobnosť aktivizovaných dokonca mierne klesá. Na konci sledovaného obdobia (po 15 mesiacoch) je pravdepodobnosť umiestnenia sa na trhu práce pre aktivizovaných 2,9 %, pre neaktivizovaných 4,4 %.⁴¹

Základným nedostatkom aktivačných prác je, že síce zákon deklaruje ich priaznivý vplyv na udržanie pracovných návykov dlhodobo nezamestnaných, v skutočnosti aktivačné práce aj v minulosti boli a stále sú iba nástrojom získania určitého finančného príjmu, ktorý je pre dlhodobo nezamestnaných inak nedosiahnuteľným a často jediným legálnym. O aktivačnej schopnosti týchto prác sa roky viedli polemiky, avšak odkedy je poskytovanie dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke viazané práve na toto opatrenie, o jeho aktívnosti nás presviedča už len zákon (v ktorom sú aktivačné práce stále zaradené medzi aktívnymi opatreniami). Prax ukázala, že viaceré osoby sa aktivačnej činnosti zúčastňujú formálne, nie však reálne. Napriek tomu sú všetky osoby finančne ohodnocované rovnako bez ohľadu na svoju účasť alebo výkon. Toto opatrenie navyše podporuje korupčné správanie sa – všetci dlhodobo nezamestnaní sú odkázaní na vôľu jedného zamestnávateľa, starostu alebo primátora, pričom sú aj oprávnenými voličmi.⁴² Z uvedených dôvodov nepovažujeme aktivačné práce za vhodne nastavené, účinné a už vôbec nie za aktívne opatrenie.

4.1.4 Občan s nízkym vzdelaním

Ako sme už spomínali, občania s nízkym vzdelaním tvoria viac ako polovicu dlhodobej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska, z čoho vyplýva, že včleňovanie tejto znevýhodnenej skupiny na trh práce je obzvlášť náročné a v mnohých prípadoch presahuje obdobie jedného roka. Najvážnejšia situácia so zamestnávaním nízkovzdelaných osôb je v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji.⁴³ Vzhľadom na to, že skupina nezamestnaných s nižším ako stredným odborným vzdelaním je v zákone o službách

⁴¹ ŠTEFÁNIK, M. a kol. 2014. *Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce*. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.odborarsky-ombudsman.sk/doc/analyzy/analiza_ucinkov_nastrojov_aktivnej_politiky_trhu_prace.pdf.

⁴² INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI. *Aktivačná činnosť*. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/aktivacne-prace>.

⁴³ PÁLENÍK, V. – PÁLENÍK, M. – ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava, 2013. 107 s. ISBN: 978-80-970204-4-6.

zamestnanosti iba od mája 2013 a ani štatistická služba skupinu s takýmto obsahovým vymedzením v minulosti nesledovala, nemáme dostatočné dáta o vývoji jej veľkosti.

V súčasnosti existuje niekoľko nástrojov zameraných na rast zamestnatelnosti občanov s nízkym vzdelaním, ale taktiež nástrojov, ktoré nie sú primárne určené pre túto skupinu, ale k rastu jej zamestnanosti môžu dopomôcť. Ide predovšetkým o tieto nástroje:

- **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť**
- **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**
- **Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti**
- **Príspevky na podporu mobility.**

4.1.5 Občan nepracujúci dlhšie ako jeden rok pred zaradením do evidencie

Na prvý pohľad sa táto skupina znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie môže javiť totožná so skupinou dlhodobo nezamestnaných. Rozdiel medzi skupinami spočíva v tom, že dlhodobo nezamestnaní sú bez práce aspoň 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, pričom počas celej tejto doby boli evidovaní na úrade práce. Občan nepracujúci dlhšie ako jeden rok je taktiež evidovaný na úrade práce, avšak o túto evidenciu požiadal až po tom, čo strávil minimálne 12 po sebe nasledujúcich mesiacov bez práce mimo evidencie.

Aby sme mohli pochopiť dôvod, prečo vlastne zákon o službách zamestnanosti rozlišuje „dlhodobo nezamestnaných“ a „nepracujúcich dlhšie ako jeden rok“ (keďže dlhšie ako jeden rok sú bez práce jedni aj druhí), uvedieme niekoľko základných rozdielov medzi evidovaným a neevidovaným nezamestnaným. Evidovaní nezamestnaní:

- neprispievajú do systému zdravotného poistenia;
- môžu využívať poradenské a iné služby úradu práce, sociálnych vecí a rodiny;
- majú povinnosť s úradom spolupracovať.

Z uvedeného je zrejmé, že zatiaľ čo dlhodobo nezamestnaný je z pohľadu úradu práce „známy“ nezamestnaný, občan nepracujúci dlhšie ako jeden rok je pre úrad „novým“ nezamestnaným. Dlhodobo nezamestnaný mal už v minulosti možnosť využívať rôzne opatrenia trhu práce, štát za neho platil poistné a úrad už pozná jeho profil. Takýto nezamestnaný – expresívne povedané – už stál úradníkov nejaký čas a štát peniaze. Občan

nepracujúci dlhšie ako jeden rok je naproti nemu „novou záťažou“, aj keď v skutočnosti môže byť bez práce aj oveľa dlhšie ako dlhodobo nezamestnaný. Rozlišovanie týchto dvoch skupín nezamestnaných tak má svoje opodstatnenie – umožňuje nám presnejšie merať účinnosť aktívnych opatrení trhu práce, ale taktiež presnejšie vyčísl'ovať finančné a odhadovať nefinančné straty plynúce z nezamestnanosti. Keďže skupina občanov nepracujúcich dlhšie ako jeden rok je v zákone o službách zamestnanosti iba od mája 2013 a ani štatistická služba túto skupinu dovtedy nesledovala, nemáme dostatočné dáta o vývoji jej veľkosti a ani o jej štruktúre.

Na podporu rastu zamestnateľnosti občanov nepracujúcich dlhšie ako jeden rok slúžia rovnaké opatrenia ako v prípade dlhodobo nezamestnaných, s výnimkou aktivačných prác. Obe tieto skupiny sú z hľadiska šance uplatniť sa na trhu práce značne neúspešné, a z hľadiska podielu na celkovej nezamestnanosti znevýhodnených tvoria dve najväčšie skupiny.

4.1.6 Občan so zdravotným postihnutím

Podľa zákona o službách zamestnanosti sa za zdravotne postihnutú považuje osoba uznaná za invalidnú podľa zákona o sociálnom poistení. Podľa zákona o sociálnom poistení je poistenec invalidný, „ak pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou,“ pričom „dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.“⁴⁴

V súčasnosti existuje niekoľko nástrojov, ktoré pomáhajú zvyšovať zamestnateľnosť občanov so zdravotným postihnutím. V zákone o službách zamestnanosti je im venovaná celá ôsma časť (§ 55 - § 61). S cieľom podporiť zamestnateľnosť zdravotne postihnutých môžu byť poskytnuté tieto príspevky:

- **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**

⁴⁴ ZÁKON 461/2003 O SOCIÁLNOM POISTENÍ. § 71 č. (1) a (2). [online]. [cit. 12.1.2015]. Dostupné na internete: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461>.

- **Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska** – je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku zamestná zdravotne postihnutého uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii úradu najmenej jeden mesiac.⁴⁵ Chránená dielňa je pracovisko, v rámci ktorého je zriadené viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Chránené pracovisko je pracovisko, v rámci ktorého je zriadené pracovné miesto pre zdravotne postihnutého občana.⁴⁶
- **Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní** – je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25 % zdravotne postihnutých občanov z priemerného evidenčného počtu zamestnancov a nie je chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom. Slúži na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné a sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.⁴⁷
- **Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť** – je poskytovaný zdravotne postihnutému občanovi, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, na samostatnú zárobkovú činnosť na čiastočnú úhradu nákladov spojených s prevádzkou tejto činnosti.⁴⁸
- **Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov** – je poskytovaný fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá o tento príspevok požiada, na úhradu zákonom presne vymedzených prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a tiež na úhradu nákladov súvisiacich s dopravou

⁴⁵ ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 56 *Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete:

http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=96.

⁴⁶ Taktiež. 2015. § 55 *Chránená dielňa a chránené pracovisko*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=92.

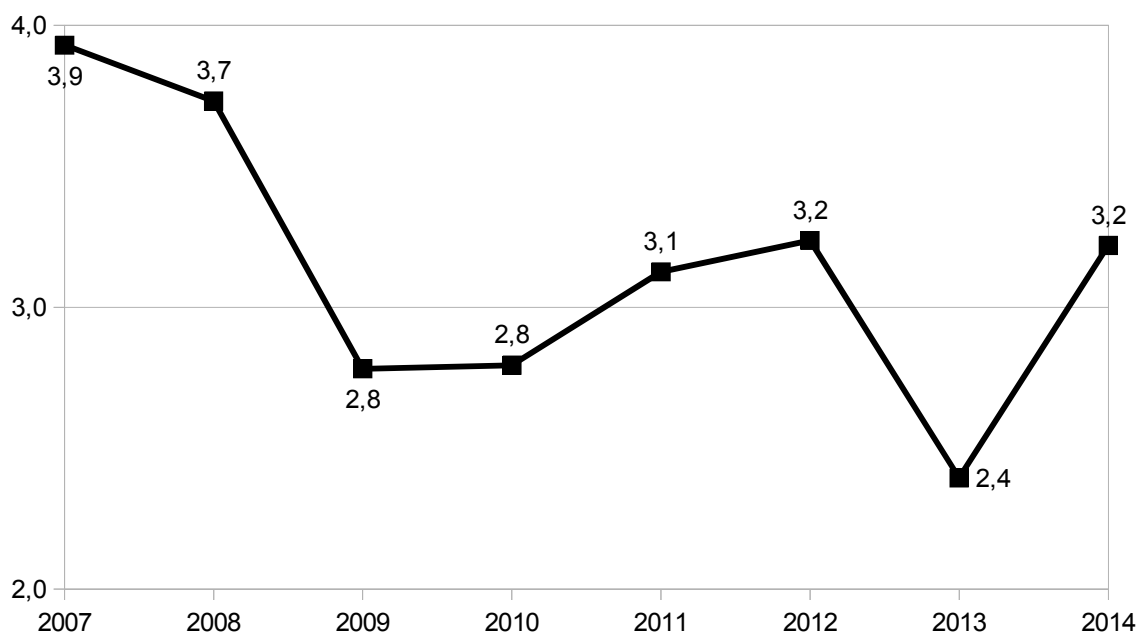
⁴⁷ Taktiež. 2015. § 56a *Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=97.

⁴⁸ Taktiež. 2015. § 57 *Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť*. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=98.

zdravotne postihnutých občanov zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť.⁴⁹

Vývoj podielu zdravotne postihnutých občanov na celkovej nezamestnanosti v SR dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 6 – Vývoj podielu zdravotne postihnutých na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v SR (v %), marec



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

4.2 Ďalšie vybrané nástroje podporujúce začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce

Okrem vyššie uvedených aktívnych opatrení, ktoré definuje zákon 5/2004 o službách zamestnanosti, slúžia na podporu začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce aj viaceré ďalšie nástroje. Tieto však nepatria medzi aktívne opatrenia podľa zákona o službách zamestnanosti, ale upravuje ich tento alebo iný zákon, pričom niektoré nie sú zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti, ale zamestnanosti. Z dôvodu obmedzeného rozsahu našej práce sa v najbližších podkapitolách zameriame len

⁴⁹ZÁKON 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI. 2015. § 60 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov. [online]. [cit. 9.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648?link=5%2F2004&mode=detail¶_index=102.

na niektoré z nich – individuálny akčný plán ako jednu z najviac využívaných poradenských služieb a dva nástroje podporujúce zamestnanosť dlhodobo nezamestnaných ako najvýznamnejšej skupiny celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska. V nasledujúcom texte uvedieme základné charakteristiky týchto nástrojov a ich najvýznamnejšie nedostatky.

4.2.1 Individuálny akčný plán

Individuálny akčný plán upravuje zákon 5/2004 o službách zamestnanosti. Nepredstavuje samostatné aktívne opatrenie, ale ide o odbornú poradenskú službu. Má formu písomného dokumentu určujúceho opatrenia, postup a časový harmonogram činností, ktoré sú zamerané na zvýšenie možností uplatnenia sa znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Individuálny akčný plán vypracúva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, a to buď samostatne alebo prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb. Vypracovanie plánu môže navrhnúť úrad, ale môže ho iniciovať aj znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podaním žiadosti o jeho vypracovanie. Po vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva záväzný pre obe strany.⁵⁰

Ako už názov individuálneho akčného plánu napovedá, silnou stránkou tejto služby má byť individuálny prístup, ktorý je – ako sme už v predchádzajúcich častiach tejto práce naznačili – dôležitý, keďže prakticky neexistujú dvaja znevýhodnení nezamestnaní s rovnakými kvalitami, potrebami a možnosťami uplatniť sa na trhu práce. Ďalej, keďže plán je „akčný“, mal by vedieť promptne reagovať a tiež účinne a urýchlene riešiť konkrétnu situáciu. A napokon, keďže ide o „plán“, mal by byť podrobne vypracovaný, striktne dodržiavaný, monitorovaný a vyhodnocovaný.

Prax však ukazuje, že tento nástroj často nie je „individuálny“, „akčný“ a nie je ani „plánom“. Na veľké množstvo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie nemajú pracovníci služieb zamestnanosti dostatok času, a preto plán nemôže dôkladne zohľadňovať individuálne vlastnosti, potreby a možnosti nezamestnaného človeka. Ďalším výrazným nedostatkom individuálneho akčného plánu je, že k jeho vypracovaniu dochádza

⁵⁰ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Individuálny akčný plán*. [online]. [cit. 11.2.2015]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/individualny-akcny-plan.html?page_id=12848.

až po šiestich mesiacoch od zaradenia osoby do evidencie uchádzačov o zamestnanie, kedy už nezamestnaní môžu byť odradení. Vypracovanie plánu je často povrchné a chýba mu racionálny časový harmonogram.⁵¹

4.2.2 Odvodová úľava pre zamestnávateľov zamestnávajúcich dlhodobo nezamestnaných

Od novembra 2013 si zamestnávatelia môžu uplatniť odvodovú úľavu, ak zamestnávajú zamestnancov, ktorí boli pred prijatím do pracovného pomeru dlhodobo nezamestnaní. Odvodovú úľavu si nie je možné uplatniť pri zamestnancoch pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom v prípade, že má zamestnanec dve zamestnania, je úľava priznaná iba zamestnávateľovi, ktorý oznámi zmenu platiteľa poistného ako prvý. Podrobné podmienky poskytovania odvodovej úľavy upravuje zákon o zdravotnom poistení.

Aby bola zamestnávateľovi priznaná odvodová úľava, musí byť splnených týchto 5 podmienok:

- zamestnávateľ prijal do pracovného pomeru občana, ktorý bol vedený v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny ako „dlhodobo nezamestnaný občan“ a dôvodom jeho vyradenia z evidencie bol vznik pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru,
- suma mesačného príjmu zamestnanca zo zárobkovej činnosti nie je od začiatku vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru vyššia ako 67 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej za kalendárny rok, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer,
- príslušná zdravotná poisťovňa neeviduje voči zamestnávateľovi žiadne podlžnosti,
- zamestnávateľ neznížil počet zamestnancov z dôvodu prijatia dlhodobo nezamestnaného občana,
- odo dňa vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru neuplynulo viac ako 12 kalendárnych mesiacov.⁵²

⁵¹ PÁLENÍK, M. a kol. 2014. *Politika zamestnanosti – budúcnosť pre Slovensko*. Bratislava: Maclix, 2014. s. 91. ISBN: 978-80-970204-6-0.

Cieľom zavedenia odvodovej úľavy je motivovať zamestnávateľov k zamestnávaniu dlhodobo nezamestnaných, avšak aj tento nástroj má viacero nedostatkov. Ak je zamestnávateľovi priznaná odvodová úľava, zamestnanec – bývalý dlhodobo nezamestnaný – nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Taktiež zamestnávateľ nie je povinný platiť a odvádzať za zamestnanca poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity počas prvého roka od vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Zamestnávateľ tak uhradza iba poistné na úrazové a garančné poistenie.

Aj keď odvodová úľava môže prispieť k urýchleniu vstupu niektorých dlhodobo nezamestnaných na trh práce, predstavuje pre zamestnanca hneď tri veľké nevýhody. Zamestnanec, ktorého zamestnávateľ si odvodovú úľavu uplatní, nemá nárok na nemocenské dávky⁵³ a obdobie, ktoré počas trvania odvodovej úľavy odpracuje, sa mu nezohľadňuje pri výpočte dávky v nezamestnanosti ani pri výpočte dôchodku.⁵⁴ Takýto spôsob zamestnávania nepovažujeme za plnohodnotný, inkluzívny ani sociálny. Zamestnanec, ktorý by inak bol dlhodobo nezamestnaný, síce získava pracovné skúsenosti a za svoju prácu má zaplatené, avšak uplatnením odvodovej úľavy sa jeho nepriaznivá situácia iba odkladá na neskôr.

4.2.3 Súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy

Dňa 1. januára 2015 nadobudla platnosť novela zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ktorá zaviedla súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy. Nárok na súbeh oboch príjmov majú dlhodobo nezamestnané a dlhodobo neaktívne osoby, ktoré si našli prácu a ich zárobok nie je vyšší ako dvojnásobok sumy minimálnej mzdy. Výška poskytovaného osobitného príspevku predstavuje v 1. polroku 126,14 eur a 2. polroku 63,07 eur.⁵⁵ Cieľom tohto

⁵² VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA. *Zamestnanci s tzv. odvodovou úľavou*. [online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>.

⁵³ Nemá nárok na materské a ošetrovné. Pri vzniku dočasnej práceneschopnosti má nárok na náhradu príjmu počas prvých desiatich dní.

⁵⁴ PODNIKAJTE.SK. 2014. *Výška odvodov pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných a nevýhody pre zamestnanca*. [online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <http://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1341/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-dlhodobo-nezamestnani.xhtml>.

⁵⁵ ISTP.SK. 2015. *Začína platiť súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy*. [online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <https://www.istp.sk/clanok/7222/Zacina-platit-subeh-pomoci-v-hmotnej-nudzi-a-mzdy>.

nástroja je prostredníctvom finančného príjmu vyššieho ako príjmu v nezamestnanosti motivovať dlhodobo nezamestnaných a dlhodobo neaktívnych zamestnať sa.

Podobne ako viaceré aktívne opatrenia, aj tento nástroj má perspektívu byť účinný len v ekonomicky výkonnejších regiónoch. Naopak, v oblastiach, kde prakticky neexistuje dopyt po pracovnej sile, je motivácia osôb k práci zbytočná, pokiaľ tieto osoby nemajú kde pracovať. Tento nesúlad by mali riešiť nástroje podporujúce mobilitu pracovnej sily, no ako sme už uviedli, ani tieto v našich podmienkach nefungujú uspokojivo.

4.3 Vplyv novely zákona o službách zamestnanosti na cieľovú skupinu sociálnych podnikov

Ako sme už naznačili v časti Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie, absencia údajov a zmena obsahového vymedzenia jednotlivých skupín znevýhodnených nezamestnaných sú príčinou, prečo nedokážeme zdokumentovať vývoj veľkosti tejto kategórie v čase.

Vymedzenie kategórie „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie“ tak, ako ho uvádzame v časti Motivácia zakladania a cieľová skupina sociálnych podnikov, je v platnosti od 1. mája 2013, kedy nadobudla účinnosť novela zákona o službách zamestnanosti. Táto priniesla niekoľko významných zmien, avšak v rámci našej práce sa zameriame iba na tie, ktoré sa dotýkajú problematiky sociálnych podnikov. Konkrétne ide o tieto zmeny:

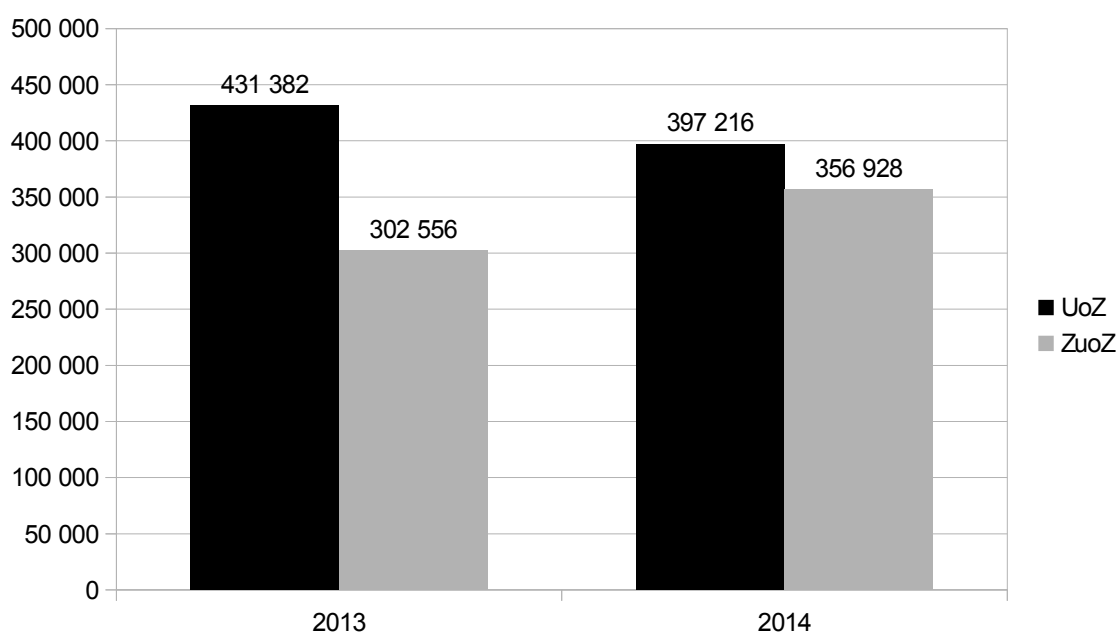
- zmena obsahového vymedzenia jednotlivých skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (t. j. cieľovej skupiny sociálnych podnikov);
- zrušenie príspevku na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku.

Keďže sociálne podniky pri výbere znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie úzko spolupracujú s úradmi práce, predpokladáme, že zmena obsahového vymedzenia kategórie „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie“ sa dotkla skôr úradov práce, štatistickej služby a možností uplatnenia sa niektorých nezamestnaných ako samotných sociálnych podnikov. Nové definovanie jednotlivých skupín malo výrazný vplyv na

veľkosť kategórie znevýhodnených nezamestnaných, ale tiež na zloženie a počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa mohli uchádzať o prácu v sociálnom podniku.

Novela zákona mala však aj výrazný psychologický efekt. V marci 2014 takmer 90 % z celkového počtu nezamestnaných tvorili znevýhodnení uchádzači o zamestnanie. Toto predstavuje výrazné zhoršenie stavu oproti marcu 2013, kedy bolo znevýhodnených „iba“ 70 % z celkového počtu nezamestnaných. Na prvý pohľad sa môže zdať, že ide jednoducho o negatívny vývoj situácie, v skutočnosti však došlo (aj) k zmene podmienok, podľa akých túto situáciu posudzujeme.⁵⁶ Porovnanie podielov znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie v uplynulých dvoch rokoch dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 7 – Podiel znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie, porovnanie rokov 2013 a 2014 (pred a po novele), marec



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

UoZ = uchádzači o zamestnanie, ZUoZ = znevýhodnení uchádzači o zamestnanie.

Počet znevýhodnených skupín sa vplyvom novely síce znížil z 15 na 8, avšak nemožno analogicky tvrdiť, že aj počet znevýhodnených uchádzačov sa znížil o polovicu. Novela totiž nezmenila iba počet, ale aj charakter znevýhodnených skupín, z ktorých sa v pôvodnom znení zachovali iba dve: občan starší ako 50 rokov a občan so zdravotným postihnutím.

⁵⁶ Týmto konštatovaním v žiadnom prípade neobhajujeme súčasnú situáciu na trhu práce, iba poukazujeme na význam novely ako neekonomického faktora vplývajúceho na vnímanie ekonomickej reality.

Niektoré skupiny boli obsahovo pozmenené. Za absolventa bol v minulosti považovaný „občan mladší ako 25 rokov (...)“, v súčasnosti je to „občan mladší ako 26 rokov (...)“. Za dlhodobo nezamestnaného bol v minulosti považovaný „občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov“, v súčasnosti je dlhodobo nezamestnaným „občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov“. V minulosti bol znevýhodneným občanom „občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole“, v súčasnosti je ním „občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné“.

Niekoľko skupín zo zákona celkom vypadlo. V súčasnom znení zákona už nenájdeme:

- občana nezamestnaného z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní pracovného a rodinného života;
- osobu, ktorej súd zveril alebo dočasne zveril dieťa;
- občana, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov, avšak nie je zdravotne postihnutým občanom;
- občana, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci EÚ alebo má pobyt na území EÚ na účel výkonu zamestnania;
- občana, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- občana, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, ohrozenia chorobou z povolania, dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku alebo dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie;
- občana, ktorý nikdy nepracoval pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody;
- občana po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občana, ktorému bola uložená iná sankcia v trvaní minimálne 6 mesiacov;
- občana po ukončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy.

Vzniklo však aj niekoľko úplne nových skupín a za znevýhodneného sa tak po novom považuje aj:

- „občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie“,
- „štátny príslušník tretej krajiny, (...) ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana“,
- občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s minimálne jednou osobou odkázanou na jeho starostlivosť.

Toto sú najvýraznejšie obsahové zmeny, ktoré priniesla novela zákona o službách zamestnanosti. Úplné znenie § 8 Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie pred aj po vstupe novely do platnosti uvádzame v Prílohe č. 1. Aký dopad mala novela zákona na existenciu sociálnych podnikov uvádzame v piatej kapitole tejto práce.

4.4 Hypotézy

Na základe zozbieraných poznatkov o aktuálnej situácii na trhu práce a problematike zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktoré sme uviedli v tejto kapitole, môžeme formulovať predbežné závery.

Hypotéza č. 1: Cieľová skupina sociálnych podnikov bola v porovnaní s absorpčnou schopnosťou sociálnych podnikov príliš veľká, v dôsledku čoho nebolo dosiahnutie viditeľného vplyvu na zamestnanosť reálne.

Hypotéza č. 2: Ak nie je zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnych podnikoch finančne podporované, k takémuto zamestnávaniu nebude dochádzať. Sociálne podniky fungujúce podľa zákona o službách zamestnanosti ukončia svoju činnosť.

Hypotéza č. 3: V súčasnosti na Slovensku neexistuje a ani sa nepripravuje aktívne opatrenie zamerané výhradne na podporu zamestnatel'nosti dlhodobo nezamestnaných ako najväčšej skupiny znevýhodnených nezamestnaných.

Všetky tri hypotézy testujeme v nasledujúcej kapitole.

5 Výsledky práce a diskusia

5.1 Prieskum spokojnosti prevádzkovateľov sociálnych podnikov

Vzhľadom na fakt, že sociálne podniky sú ako aktívne opatrenie využívané čoraz menej a vývoj situácie naznačuje ich blížiaci sa zánik, zaujímalo nás, čo považujú za pozitívne a čo za problematické v nastavení tohto opatrenia samotní prevádzkovatelia sociálnych podnikov. Sme presvedčení, že identifikovanie pozitív a negatív vo fungovaní tohto opatrenia môže byť cennou informáciou pri formulovaní nového nástroja, vytvorenie ktorého bude vzhľadom na závažnosť situácie ohľadom zamestnávania znevýhodnených nezamestnaných bezpochyby potrebné. Súčasné opatrenia sú často zamerané na príliš veľké masy znevýhodnených nezamestnaných s veľmi heterogénnymi potrebami a možnosťami uplatniť sa na trhu práce, čo sa ukazuje ako málo účinné, čoho dôkazom boli aj sociálne podniky.

Začiatkom novembra 2014 sme preto uskutočnili prieskum, v rámci ktorého sme kontaktovali prevádzkovateľov všetkých sociálnych podnikov pôsobiacich na území Slovenska s cieľom zistiť, ako sa týmto podnikom darí, s akými problémami sa stretávajú, resp. aké zmeny v nastavení by ich prevádzkovatelia uvítali. Opisu a podmienkam realizácie prieskumu sme sa venovali v časti Popis a realizácia prieskumu.

5.1.1 Výsledky prieskumu

Ako prvé nás zaujímala motivácia založenia sociálnych podnikov a zdroj, z ktorého sa respondenti dozvedeli o možnosti založiť si takýto podnik. Najčastejšie uvádzaným dôvodom založenia sociálneho podniku bola vysoká nezamestnanosť v obci/okrese, ale aj možnosť pokryť mzdové náklady príspevkom od štátu či možnosť lacnejšie vykonávať činnosti užitočné pre obec. Takmer všetci respondenti uviedli, že o možnosti založiť sociálny podnik sa dozvedeli od pracovníkov/z vývesky úradu práce, jeden respondent túto informáciu získal zo zákona 5/2004 o službách zamestnanosti.

Je žiaduce podotknúť, že za prevládajúcim motívom znižovať nezamestnanosť môže stáť skutočnosť, že štyria zo šiestich respondentov boli zástupcovia obecných sociálnych podnikov. Záujem obce o rast miestnej zamestnanosti však netreba brať ako samozrejmosť, veď mnohé slovenské obce s vysokou mierou špecifickej (napríklad

dlhodobej) nezamestnanosti sociálne podniky neprevádzkujú. Ak by mali sociálny podnik všetky problémové oblasti, o čosi viac by sme sa priblížili k želanému stavu, kedy by nezamestnanosť na Slovensku riešil celý verejný sektor, nie len jeden rezort, pod ktorý táto problematika očividne spadá. Za pozitívnu považujeme skutočnosť, že úrady práce plnia aktívnu úlohu v oblasti informovanosti obyvateľstva o dostupných opatreniach.

Ďalej nás zaujímala priemerná doba, ktorú znevýhodnené osoby zvyknú zotrvať v sociálnom podniku a čas, za aký sú schopnosti znevýhodnených zamestnancov na kvalitatívne porovnateľnej úrovni ako schopnosti osôb, ktoré nemožno považovať za znevýhodnené podľa zákona. Štyria respondenti uviedli, že pracovný pomer znevýhodnených osôb v sociálnom podniku trvá v priemere 2 roky; jeden respondent uviedol 3 roky a jeden respondent deklaroval, že znevýhodnených uchádzačov po skončení počiatočného pracovného pomeru zamestnáva ako kmeňových zamestnancov, a teda podnik neopúšťať. Podľa troch respondentov dostatočnými pracovnými zručnosťami disponujú znevýhodnené osoby po odpracovaní 2 rokov, ostatní traja respondenti uvádzajú obdobie pol roka, jeden a pol roka a tri roky.

Predpokladáme, že priemerné pôsobenie znevýhodnených osôb v sociálnom podniku po dobu 2 rokov je s veľkou pravdepodobnosťou podmienené totožnou dĺžkou obdobia, počas ktorého bol v minulosti sociálnym podnikom poskytovaný príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku. Rozdielny pohľad na dĺžku obdobia, ktoré je potrebné na vypracovanie zručností znevýhodnených osôb na konkurencieschopnú úroveň, môže byť dôsledkom rozdielneho charakteru činností, ktoré cieľová skupina v podnikoch vykonáva, ale vplývať na ňu môžu aj finančné možnosti daného podniku.

Respondentov sme ďalej žiadali, aby ohodnotili spoluprácu s úradmi práce a popísali najväčšie problémy, s ktorými sa stretli, resp. definovali, čo by chceli na fungovaní sociálnych podnikov zmeniť, prípadne aj akým spôsobom. Päť respondentov ohodnotilo spoluprácu s miestnym úradom práce ako výbornú. Deklarovali, že úrady im podávajú jasné a zrozumiteľné informácie. Pracovníkov úradov ohodnotili ako dobre školených a ochotných ľudí, s ktorými nie je problém komunikovať osobne, e-mailom či telefonicky. Jeden respondent uviedol, že za problematickú považoval spoluprácu vo fáze zakladania podniku, kedy mu úrad nevedel poskytnúť niektoré informácie, avšak v súčasnosti aj on hodnotí spoluprácu kladne. Štyria respondenti

vyjadrili úplnú spokojnosť so súčasným nastavením fungovania sociálnych podnikov a neidentifikovali žiadnu problematickú oblasť tohto nástroja. Dvaja respondenti by uvítali nižšiu administratívnu záťaž, pričom jeden konkretizoval, že mnohé údaje je potrebné vykazovať duplicitne, zostavovanie ročných správ je príliš komplikované a za veľký problém považuje zrušenie príspevku určeného na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku.

Je naozaj pozoruhodné, že zrušenie príspevku vidí ako problém iba jeden respondent. Predpokladáme totiž, že ak zamestnávanie znevýhodnených osôb nie je motivované zo strany štátu, k takémuto zamestnávaniu dochádzať nebude, čo by predovšetkým respondentov reprezentujúcich obecné sociálne podniky malo zaujímať. Toto je, koniec koncov, dôvod, prečo niečo také ako sociálne podniky či povinné zamestnávanie zdravotne postihnutých vzniklo.

V tejto súvislosti sme sa obrátili na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR s otázkou, či bude po zániku sociálnych podnikov zavedené alternatívne opatrenie. Ústredie našu otázku posunulo Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré deklarovalo, že súčasné zmeny v opatreniach trhu práce sa dejú so zámerom urobiť tieto opatrenia viac adresné. Zároveň nám zaslalo popis opatrení, ktoré sa v súčasnosti môžu alebo ešte len budú môcť byť využívané s cieľom zvyšovať zamestnateľnosť znevýhodnených nezamestnaných, a síce ide o relatívne pestrú paletu, opatrenie zamerané výhradne na rast zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných sa medzi nimi nenachádza. Toto považujeme za veľký nedostatok, keďže dlhodobo nezamestnaní tvoria viac ako polovicu celkového počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a tiež viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska.

Na záver nás zaujímalo, či by respondenti založili sociálny podnik, ak by mali možnosť sa o jeho založení opäťovne rozhodnúť. Traja respondenti uviedli jednoznačné áno, jeden respondent asi áno a dvaja respondenti uviedli, že by do sociálneho podnikania išli, ak by sa nachádzali v rovnakej situácii, v akej boli v čase, keď sa rozhodli pre založenie podniku.

5.2 Zhodnotenie sociálnych podnikov ako aktívneho opatrenia trhu práce

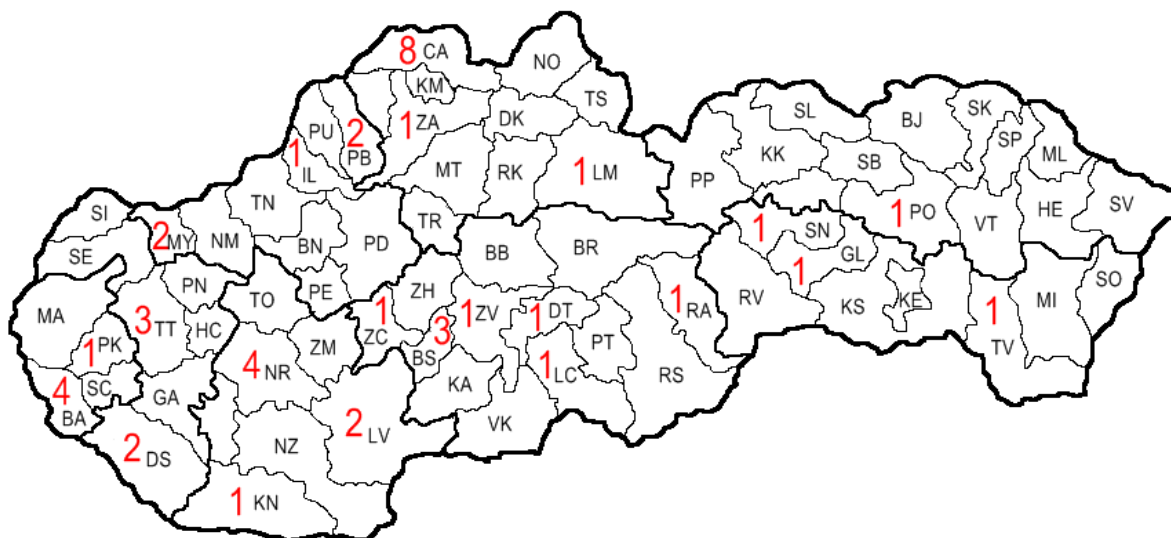
Sociálne podniky boli už v štádiu svojho vzniku spojené so škandalom a (alebo možno práve preto) tento nástroj nemal v našej krajine ani neskôr veľkú dôveru. Osem pilotných sociálnych podnikov, ktoré vznikli v čase, kedy bola ministerkou práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viera Tomanová (funkčné obdobie 2006-2010), sa stalo negatívnou mediálnou senzáciou a predmetom kritiky nielen odbornej a laickej verejnosti, ale aj Európskej komisie, ktorej audit preukázal neoprávnené vynakladanie finančných prostriedkov.⁵⁷ Takýto nevydarený štart mal pravdepodobne negatívny vplyv na ďalší vývoj sociálnych podnikov, na vylepšovanie nastavenia ktorých sa počas celej ich existencie štát nijako významne nepodieľal.

Sociálne podniky mali niekoľko nedostatkov, ktoré sú v súčasnosti vyčítané aj iným nástrojom. Fungovali na základe systému dotácií, ktorý bol málo transparentný, a teda aj málo dôveryhodný. Zameriavali sa na obrovskú cieľovú skupinu, pritom ich absorpčná schopnosť bola veľmi nízka. Cieľovú skupinu tvorili osoby s rôznym (často viacnásobným) znevýhodnením, z ktorej sa v sociálnych podnikoch umiestňovali (podobne ako na otvorenom trhu práce) iba „schopnejší“ nezamestnaní, pričom marginalizované skupiny zostávali pri takomto nastavení aj naďalej prehliadané. Prevádzkovanie sociálnych podnikov bolo administratívne náročné, takže podnikatelia popri svojich bežných starostiach neboli motivovaní uchádzať sa ešte aj o štatút sociálneho podniku. A napokon, sociálne podniky, okrem toho, že ich počet bol počas celej existencie tohto nástroja nedostatočný, vznikali predovšetkým v oblastiach, ktoré z hľadiska zamestnanosti nemožno považovať za vyslovene problémové.

Väčšina sociálnych podnikov sa sústreďovala v západnej polovici Slovenska. Prakticky bezproblémové okresy ako Bratislava, Trnava či Čadca tak mali na svojom území niekoľko sociálnych podnikov, zatiaľ čo v najproblémovnejších okresoch (Rimavská Sobota, Rožňava atď.) nefungoval ani jeden.

⁵⁷ MONITORING FONDOV EÚ. [online]. [cit. 10.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.monitoringfondov.eu/article.php?socialne-podniky>.

Obr. 1 – Geografické rozmiestnenie sociálnych podnikov



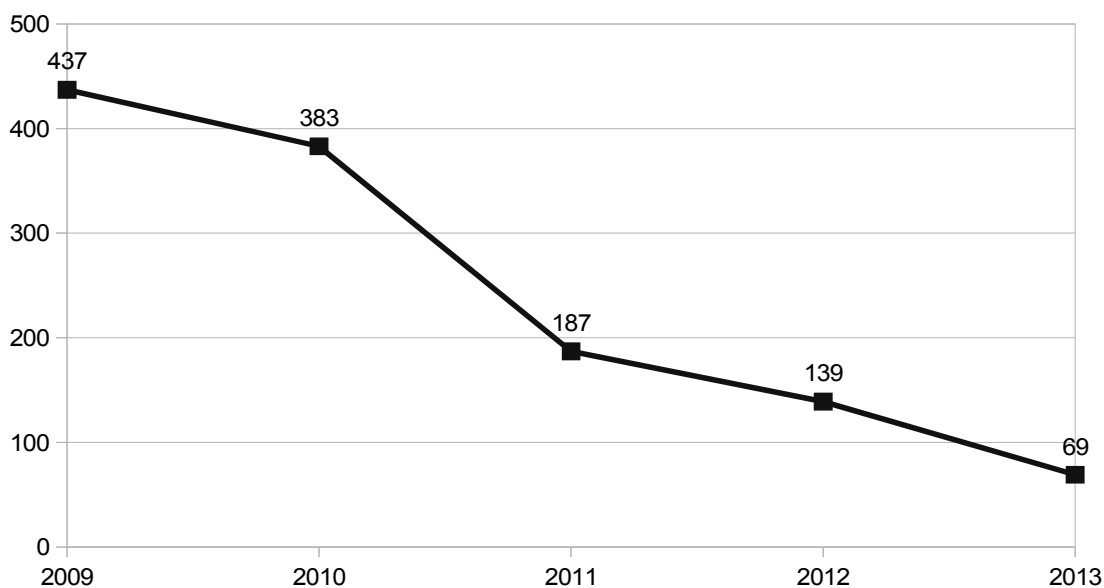
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Na druhej strane, sociálne podniky mali niekoľko silných stránok. Ich veľkou prednosťou bolo, že s cieľovou skupinou skutočne pracovali (nie je známy jediný prípad, kedy by znevýhodnený uchádzač pracoval v sociálnom podniku formálne, nie však reálne, ako sa to stáva pri iných nástrojoch), preto sme názoru, že sociálne podniky mali potenciál účinne zvyšovať zamestnateľnosť špecifických skupín v podmienkach Slovenska, avšak v dôsledku zlého nastavenia sa tento potenciál nevyužíval v želateľnom rozsahu.

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie nadobúdali v sociálnych podnikoch konkrétne pracovné skúsenosti počas relatívne dlhého obdobia (podpora zo strany štátu trvala 2 roky oproti niekoľkým mesiacom pri absolventskej praxi či aktivačných prácach). Respondenti, ktorí sa zapojili do nášho prieskumu, si pochvaľovali kvalitu spolupráce s úradmi práce a mali voči tomuto opatreniu dôveru. Uvedomovali si potrebu riešiť problematiku špecifickej nezamestnanosti a priznávali, že k zamestnávaniu znevýhodnených osôb z ich strany dochádzalo aj vďaka finančnej podpore. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny plnili v oblasti informovanosti verejnosti o dostupných možnostiach aktívnu úlohu.

Avšak niekoľko pár podnikov roztrúsených po Slovensku predstavuje skôr raritu ako bežnú súčasť praxe – v minulosti boli sociálne podniky schopné vytvoriť každoročne len pár stoviek a v posledných rokoch dokonca len pár desiatok nových pracovných miest. Toto je v porovnaní s celkovým počtom vyše 350 tisíc znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie naozaj zanedbateľný účinok.

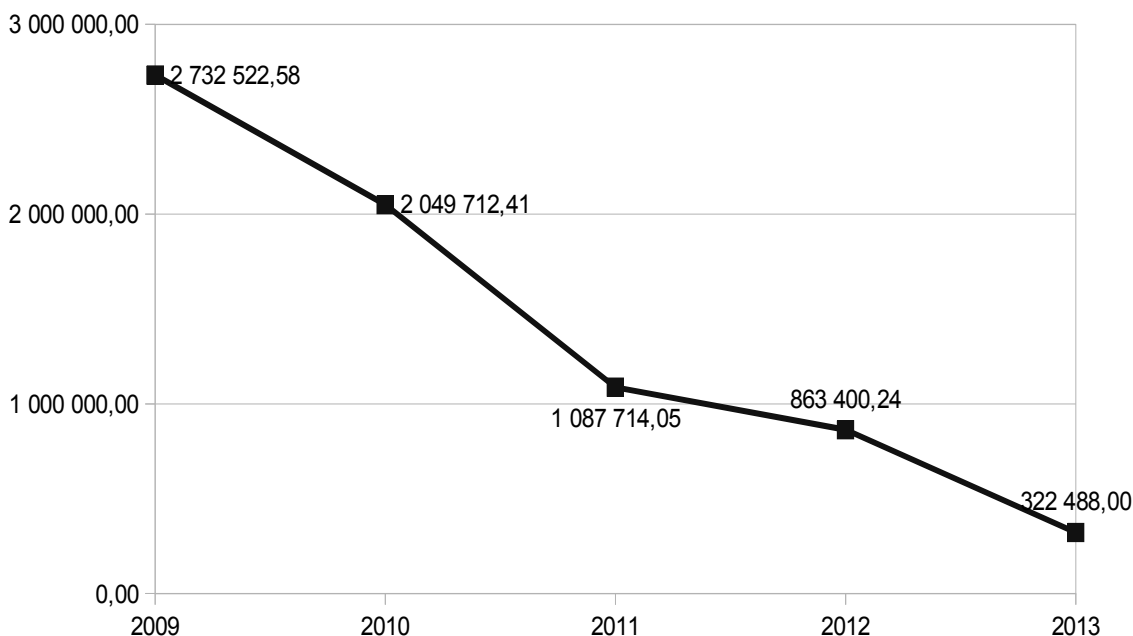
Graf 7 – Počet ročne novovytvorených miest v sociálnych podnikoch, 2009-2013



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Z uvedeného je zrejmé, že k úpadku sociálnych podnikov nedošlo v dôsledku zrušenia príspevku na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku v roku 2013, ale sociálne podniky k nemu smerovali prakticky už od svojho vzniku. Toto potvrdzuje aj veľmi rýchlo sa znižujúci objem peňazí, ktorý bol každoročne vynakladaný na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov v sociálnom podniku.

Graf 8 – Príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnych podnikoch (v €), 2009-2013



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Naša hypotéza č. 2 sa nepotvrdila. Zrušenie príspevku na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku v značnej miere prispelo k zániku viacerých sociálnych podnikov,⁵⁸ avšak niektorí prevádzkovatelia sociálnych podnikov si aj v minulosti ponechali znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie aj po tom, ako sa skončilo obdobie, počas ktorého bolo toto zamestnávanie finančne podporované. Sociálne podniky sú v súčasnosti „dobiehajúcim opatrením“ (časť z nich ešte príspevok čerpá), a síce k zamestnávaniu nových znevýhodnených nezamestnaných v nich pravdepodobne už vo veľkej miere dochádzať nebude, nie je vylúčené, že niekoľko pár sociálnych podnikov bude fungovať aj po vyčerpaní podpory. Až obdobie po máji 2015 ukáže, či sú podniky ochotné a schopné dodržiavať podmienky fungovania sociálnych podnikov aj bez finančnej podpory.

Naopak, hypotézy č. 1 a 3 sa potvrdili. Cieľová skupina sociálnych podnikov bola voči absorpčnej schopnosti sociálnych podnikov príliš veľká, v dôsledku čoho hodnotíme zrušenie príspevku na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku kladne. Jednotlivé skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie majú k dispozícii stále pestrú paletu aktívnych opatrení – s výnimkou skupiny dlhodobo nezamestnaných. Títo tvoria viac ako polovicu celkového počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a tiež viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska, napriek tomu sa výhradne na túto skupinu nezameriava ani jedno opatrenie. Vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných je neudržateľný.

Sme presvedčení, že tak špecifická nezamestnanosť, akú môžeme pozorovať v podmienkach našej krajiny, si vyžaduje aj špecifické riešenia. Nastavenie sociálnych podnikov z hľadiska prínosu pre zamestnanosť nebolo nikdy ideálne, avšak vykazuje niekoľko priaznivých aspektov a z tohto poznatku je dôležité čerpať.

5.3 Príležitosti plynúce zo zániku sociálnych podnikov

Zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je nepochybne výrazne závislé od podpory zo strany štátu, preto by štát tejto problematike mal venovať pozornosť. V hlavnej textovej časti tejto práce sme popisovali jednotlivé najvýznamnejšie skupiny

⁵⁸ Túto informáciu sme získali od prevádzkovateľov sociálnych podnikov, ktoré už zanikli. Viacerí prevádzkovatelia deklarovali, že ich podnik už nie je sociálnym podnikom, pretože nemohol čerpať finančnú podporu.

znevýhodnených nezamestnaných, pričom v rámci každej skupiny sme uviedli zoznam aktívnych opatrení zameraných na podporu rastu zamestnateľnosti danej skupiny. V tejto súvislosti môžeme skonštatovať, že ide o relatívne pestrú paletu opatrení, avšak mnohé z nich buď nefungujú (aktivačné práce, absolventska prax, všetky príspevky na podporu mobility a pod.) alebo sú zamerané na príliš veľkú cieľovú skupinu, v dôsledku čoho zostávajú tie najťažšie prípady naďalej bez povšimnutia. Zánik sociálnych podnikov preto nie je riešením problému, práve naopak, poukazuje na iný problém. Sociálne podniky nie sú a nikdy neboli jediným neefektívnym opatrením, pritom práve nesprávne nastavené opatrenia sú jednou z príčin súčasného stavu, ktorý môžeme pozorovať na slovenskom trhu práce. Mnohí nezamestnaní ani s pomocou dostupných opatrení nenachádzajú prácu príliš dlhý čas a stávajú sa dlhodobo nezamestnanými. Tak sa ich šance uplatniť sa na trhu práce ešte viac znižujú.

Dlhodobo nezamestnaní tvoria viac ako polovicu znevýhodnených nezamestnaných a tiež viac ako polovicu všetkých nezamestnaných v podmienkach Slovenska, napriek tomu sa výhradne na túto skupinu nezameriava ani jedno opatrenie. Aktivačné práce sú prostriedkom získania dávky, nie pracovných skúseností a jednotlivé príspevky, ktoré sú zamerané na podporu rastu zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných, sú okrem skupiny dlhodobo nezamestnaných zamerané aj na viacero ďalších alebo na všetky skupiny znevýhodnených nezamestnaných.

Takéto opatrenia nie sú adresné. Každá skupina znevýhodnených nezamestnaných je značne homogénna nielen navonok voči ostatným skupinám, ale aj vo svojom vnútri (čo o dlhodobo nezamestnaných platí niekoľkonásobne). Ak naviažeme podporu na príliš širokú skupinu (alebo viacero znevýhodnených skupín súčasne), zamestnávateľia vždy siahnu po schopnejších jedincoch, pričom na tie najviac marginalizované skupiny sa nikdy rad nedostane. Z tohto dôvodu považujeme široko definovanú cieľovú skupinu za najvýznamnejší nedostatok (nielen) sociálnych podnikov.

O tom, ktorá zo znevýhodnených skupín je na tom z pohľadu šance uplatniť sa na trhu práce najhoršie, by sme mohli viesť dlhú diskusiu. Isté však je, že ak má ktorýkoľvek jedinec z ktorejkoľvek skupiny vážny problém sa zamestnať, nenájde si prácu za mesiac, za dva, ani za rok, a stáva sa dlhodobo nezamestnaným. Z toho hľadiska sú dlhodobo nezamestnaní veľmi zle čitateľnou skupinou so skutočne širokou škálou znevýhodnení, potrieb a možností uplatniť sa na trhu práce. Aktuálne nastavenie viacerých nástrojov

nerieši problematiku dlhodobej nezamestnanosti dostatočne účinne, sociálne podniky, na druhej strane, ju nedokázali riešiť v želanom rozsahu. Ideálny nástroj by bol taký, ktorý by spájal pozitíva a vyhýbal by sa nedostatkom pozorovaným pri uplatňovaní už existujúcich opatrení, pričom časť z nich by aj nahrádzal.

Inkluzívne podniky, vytvorenie ktorých navrhuje Inštitút zamestnanosti s cieľom riešiť dlhodobú nezamestnanosť v podmienkach Slovenska, sú sociálnym podnikom veľmi blízke, avšak ich fungovanie je založené na iných princípoch. Nastavenie inkluzívnych podnikov neobsahuje problematické aspekty pozorované u iných opatrení a bolo navrhnuté tak, aby dokázalo zamestnať nie desiatky, ale tisíce dlhodobo nezamestnaných. Myslíme si, že práve opatrenie tohto typu v našej krajine chýba, pričom jeho zavedením by mohlo byť nahradených viacero neefektívnych opatrení (sociálne podniky, aktivačné práce), preto sa jeho opisu venujeme podrobnejšie.

5.4 Inkluzívne podniky⁵⁹

Inkluzívne podniky predstavujú špecifickú formu podnikov, ktoré by boli zriadené špeciálne za účelom zvyšovania schopnosti dlhodobo nezamestnaných zamestnať sa na trhu práce. Inkluzívny trh a trh práce teda predstavujú dva odlišné, paralelné, avšak samostatné trhy, kde zamestnanie sa na inkluzívnom trhu predchádza zamestnaniu sa na trhu práce. Na inkluzívnom trhu budú pôsobiť ponuka práce zo strany dlhodobo nezamestnaných a dopyt po práci zo strany tzv. inkluzívnych podnikov. Dlhodobo nezamestnaní budú mať možnosť uchádzať sa o prácu v inkluzívnych podnikoch, ktorých primárnou funkciou bude poskytovať potrebné pracovné skúsenosti a návyky osobám, ktoré sú bez práce viac ako rok alebo prácu ešte nemali. Práca v inkluzívnych podnikoch bude časovo ohraničená a dlhodobo nezamestnaní v nej budú môcť zotrvať maximálne 2 roky, počas ktorých sa predpokladá získanie dostatočného množstva pracovných zručností.

Inkluzívny podnik sa od bežného podniku pôsobiaceho na štandardnom trhu práce odlišuje predovšetkým funkciou (cieľom), charakterom zamestnancov a povahou práce. Zatiaľ čo cieľom štandardného podniku je dosahovať zisk, cieľom inkluzívneho podniku je poskytovať reálne pracovné skúsenosti cieľovej skupine. Do cieľovej skupiny patria osoby

⁵⁹ Spracované podľa: PÁLENÍK, V. – PÁLENÍK, M. – ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava. 2013. 105 s. ISBN: 978-80-970204-4-6.

nezamestnané dlhšie ako jeden rok, osoby po výkone trestu a časť ekonomicky neaktívnych, ktorí nie sú dlhodobo nezamestnaní podľa zákona, pretože nesplnili niektorú z formálnych podmienok. Vzhľadom na charakter cieľovej skupiny, ktorá disponuje nižšou produktivitou práce (v dôsledku čoho je aj ťažšie zamestnateľná na štandardnom trhu práce) je aj povaha prác vykonávaných na inkluzívnom trhu odlišná.

Medzi činnosti, ktoré môžu inkluzívni zamestnanci vykonávať, patria prevažne práce verejnoprospešné. V každej slovenskej obci sa nájde množstvo činností, ktoré by bolo žiaduce vykonať, avšak k ich výkonu v súčasnosti nedochádza – dôvodom sú vysoké ceny fakturované zo strany súkromných firiem a nevhodné nastavenie niektorých aktívnych opatrení umožňujúce vykonávať prácu čisto formálne (podpisom na prezenčnej listine bez reálneho výkonu práce). Štandardné verejné obstarávanie nezohľadňuje sociálny aspekt vykonania činností a víťazí v ňom zákazka, ktorá je lacnejšia a nie tá, ktorá zamestná najviac ľudí. Zriadením inkluzívnych podnikov teda nedôjde len k zamestnaniu dlhodobo nezamestnaných osôb, ale aj k výkonu užitočných prác, na ktoré mnohé obce čakajú.

Ako príklad možno uviesť 16 000 kilometrov riek a potokov, ktoré je treba kultivovať, či 13 000 kilometrov turistických chodníkov a vyše 40 000 kilometrov ciest, ktoré je nutné udržiavať priechodné, čisté a bezpečné. Inkluzívni zamestnanci môžu vykonávať napr.:

- pomocné práce pri výstavbe, rekonštrukcii a údržbe ciest, vodných ciest a železníc;
- pomocné práce pri výstavbe (vleky, škôlky, parky, námestia a pod.);
- pomocné práce pri oprave hradov, zámkov a iných kultúrnych pamiatok;
- revitalizáciu ulíc, ciest, námestí a ich okolia;
- výstavbu sociálnych bytov a komunitných centier;
- upratovanie vnútorných a vonkajších priestorov;
- výstavbu, čistenie a značenie turistických a cyklistických chodníkov;
- ochranu prírody, protipovodňovú ochranu a
- ďalšie práce.

Fungovanie inkluzívnych podnikov predstavuje formu pozitívnej diskriminácie. Kľúčovým prvkom tohto opatrenia je práca vykonávaná výhradne na základe štandardnej pracovno-právnej zmluvy (čo je rozdiel oproti súčasným aktívnym opatreniam). Osoby

zamestnané v inkluzívnom podniku tak vykonávajú prácu za rovnako „prísnych“ podmienok, za akých by ju vykonávali na riadnom trhu práce, a teda od začiatku pracovného pomeru získavajú neskreslenú informáciu o reálnych pracovných podmienkach. Súčasné aktívne opatrenia ponúkajú prácu za podstatne benevolentnejších podmienok (kratší pracovný čas, práca v mieste bydliska a pod.), čo nie je motivačné z hľadiska snahy umiestniť ťažko zamestnateľného na riadny trh práce, kde sa s podobnými podmienkami bežne nestretne.

Významným rozdielom vo fungovaní sociálnych a inkluzívnych podnikov je spôsob prevádzky podnikov – zatiaľ čo sociálne podniky fungovali vďaka systému dotácií, existencia inkluzívnych podnikov bude zabezpečovaná vďaka štátnej garancii množstva zákaziek. Inkluzívne podniky sa budú v rámci špeciálneho verejného obstarávania určeného výhradne pre tento typ podnikov (inkluzívne verejné obstarávanie) uchádzať o vykonanie určitej služby. Do inkluzívneho verejného obstarávania sa budú môcť prihlásiť len inkluzívne podniky, čím sa zabezpečia rovnaké podmienky pre všetkých účastníkov.

Ostatné náležitosti obstarávania budú štandardné, avšak na inkluzívne podniky sa nesmú vzťahovať rôzne doplňujúce podmienky (minimálny obrat, rôzne certifikácie, regionálna príslušnosť a pod.). Štát bude financovať inkluzívne podniky len sprostredkované, cez inkluzívne verejné obstarávanie, a to v cenách, ktoré vygeneruje inkluzívny trh.

Inkluzívne verejné obstarávanie budú vyhlasovať subjekty verejného i súkromného sektora prostredníctvom elektronického vestníka inkluzívneho verejného obstarávania, pričom inkluzívne verejné obstarávanie sa môže realizovať aj ako súčasť štandardného verejného obstarávania. Verejné inštitúcie budú mať (napr. percentom z rozpočtu alebo percentom z celkovej hodnoty všetkých verejných obstarávaní) stanovený podiel obstarávania, ktoré bude musieť byť realizované ako inkluzívne verejné obstarávanie. Súkromný sektor bude môcť využívať inkluzívne obstarávanie podľa vlastného uváženia, avšak pokiaľ bude realizovať zákazku pre verejný sektor (napr. výstavba diaľnic a pod.), takáto zákazka bude vnímaná ako zákazka verejného sektora, a teda bude musieť byť (celá alebo časť) realizovaná prostredníctvom inkluzívneho verejného obstarávania. Inkluzívne obstarávania budú musieť byť predkladané v primeranom objeme a s určitou frekvenciou (je potrebné uskutočniť veľké množstvo malých obstarávaní), aby mali inkluzívne podniky

dostatok práce počas celého roka a ich činnosť nepodliehala sezónnym výkyvom – toto bude úloha štátu.

Okrem tejto nepribudne verejnej správe prakticky žiadna povinnosť; v rámci kontrolných mechanizmov bude potrebné iba dohliadať na plnenie pravidiel fungovania inkluzívneho podniku, čo bude úlohou úradov práce. Inkluzívnym podnikom sa môže stať ktorýkoľvek podnik, ktorý zamestná aspoň $\frac{3}{4}$ z celkového počtu zamestnancov z cieľovej skupiny. Podiel mzdových nákladov v takomto podniku musí byť vysoký (aspoň 70 %), a keďže cieľom inkluzívneho podniku je zvyšovať šance inkluzívnych zamestnancov zamestnať sa na riadnom trhu práce, prípadný zisk, ktorý inkluzívny podnik dosiahne, bude musieť byť použitý v rámci podniku alebo na prácu s komunitou. Inkluzívne podniky budú povinne publikovať krátke mesačné a výročné správy.

Práca v inkluzívnom podniku musí byť finančne výhodnejšia ako poberanie dávky a príspevkov k dávke. Na druhej strane, stále bude musieť byť menej finančne výhodná, ako pracovné príležitosti na otvorenom trhu práce – získanie zamestnania v inkluzívnom podniku totiž nie je „konečná stanica“, je to iba akýsi pomocný medzistupeň medzi stavom dlhodobej nezamestnanosti a výkonom práce v štandardnom podniku. Dlhodobo nezamestnaní si v inkluzívnych podnikoch zvýšia svoj „rating“, a tento následne využijú pri uchádzaní sa o miesto na riadnom trhu práce. Dôležité je, aby bývalí dlhodobo nezamestnaní boli motivovaní využiť každú príležitosť zamestnať sa na otvorenom trhu práce (aj keď iba na kratší čas), teda aby ich prechod medzi jednotlivými štádiami nebol zložitý.

Koncepcia inkluzívnych podnikov bola navrhnutá tak, aby bola:

- schopná dlhodobo ponúkať reálne pracovné skúsenosti niekoľkým tisíckam dlhodobo nezamestnaných a zvyšovať ich šance uplatniť sa na otvorenom trhu práce (čo je rozdiel oproti súčasným opatreniam, ktoré neposkytujú dlhodobo nezamestnaným naozajstnú prácu, čím nezvyšujú ani ich šancu zamestnať sa na otvorenom trhu práce);
- založená na štandardných zmluvných vzťahoch (súčasná opatrenia ponúkajú dlhodobo nezamestnaným skreslenú predstavu o pracovných podmienkach, t. j. neukladajú im štandardné práva a štandardné povinnosti);
- zabezpečená primeraným objemom finančných prostriedkov (aby systém nespotreboval podstatnú časť prostriedkov na svoje fungovanie a bol schopný

vrátiť značnú časť nákladov v relatívne krátkom čase, v súvislosti s čím bude potrebné zrušiť neefektívne opatrenia a opatrenia duplikujúce fungovanie inkluzívnych podnikov);

- dôveryhodná z pohľadu účastníkov i širokej verejnosti (vysoká miera nezamestnanosti v kombinácii s množstvom aktívnych opatrení, ktoré dlhodobo neprinášajú viditeľný efekt, veľmi dôveryhodné nie sú);
- administratívne nenáročná (nové opatrenie nesmie dlhodobo nezamestnaných príliš zaťažovať administratívou, aby neboli odrádzaní kedykoľvek sa zamestnať na otvorenom trhu práce aj keď len na krátky čas);
- schopná ponúknuť dlhodobo nezamestnaným možnosť vybrať si vhodné zamestnanie z ponuky viacerých poskytovateľov (je potrebné odstrániť monopoly starostov a primátorov, ktoré môžeme pozorovať vo fungovaní aktivačných prác a rozšíriť pôsobnosť neštátnych služieb zamestnanosti).

5.4.1 Náklady, úspory a zdroje financovania inkluzívnych podnikov

Ak má mať zriadenie inkluzívnych podnikov značný vplyv na zamestnanosť, bude potrebné v nich každý rok zamestnať 50 000 osôb z cieľovej skupiny. Ak budú inkluzívni zamestnanci (tvoriaci minimálne $\frac{3}{4}$ z celkového počtu zamestnancov) poberať minimálnu mzdu a ostatní zamestnanci (zabezpečujúci chod podniku) 1,5-násobok minimálnej mzdy; nemzdové náklady (pracovné pomôcky, strava, doprava a pod.) dosiahnu ročnú výšku 193 miliónov; výnosy zhruba 644 miliónov a k nim prislúchajúca DPH 129 miliónov eur, ročné náklady na existenciu inkluzívneho trhu dosiahnu hodnotu zhruba 770 miliónov eur.

Zriadenie inkluzívnych podnikov však bude spojené aj s rôznymi úsporami. Najväčším príjmom vo výške až 170 miliónov eur bude príjem z priamych daní a odvodov. DPH pri objeme tržieb nad 49 000 eur (zhruba štyri inkluzívne obstarávania) dosiahne výšku 128 miliónov eur.⁶⁰ Za osoby zamestnané v inkluzívnych podnikoch štát viac nebude musieť platiť poisťné a vyplácať im dávku a príspevky k dávke, čo činí zhruba 110 miliónov eur. Ďalej dôjde k zrušeniu tých opatrení, ktoré duplikujú fungovanie inkluzívnych podnikov (predovšetkým aktivačných prác), čím sa usporí ďalších zhruba 57 miliónov eur. Keďže príjem bývalých dlhodobo nezamestnaných sa zvýši, v dôsledku

⁶⁰ Pri predpoklade, že všetky inkluzívne podniky budú platcami DPH.

čoho budú nakupovať viac statkov a služieb, DPH z nakúpených tovarov vo výške zhruba 73 miliónov eur bude predstavovať ďalšiu úsporu. Zavedením inkluzívneho zamestnávania ušetrí aj obce, keďže statky a služby bude možné nakúpiť lacnejšie. Spočítaním všetkých úspor zistíme, že už v prvom roku po zavedení inkluzívneho trhu sa 70 % z nákladov na jeho zavedenie vráti do štátneho rozpočtu.

Pokiaľ ide o možnosti získania dostatočného objemu zdrojov potrebných na zabezpečenie fungovania inkluzívnych podnikov, existuje niekoľko možností. Podľa návrhu Inštitútu zamestnanosti by mala byť najväčšia časť z potrebných prostriedkov (68,4 %) zabezpečená zo štátneho rozpočtu. Ďalším možným zdrojom sú podielové dane obcí (20,1 %) a VÚC (6,8 %). Ak by sa zo štandardného verejného obstarávania podarilo presunúť čo i len 2 % na inkluzívne zamestnávanie, získali by sme 10 % z potrebného rozpočtu. Ďalším zdrojom financovania môžu byť Eurofondy vo výške 14,4 % z potrebného rozpočtu. Financovanie inkluzívnych podnikov bude rozpočtovo neutrálne, pretože dôjde iba k zmene štruktúry príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu a rozpočtov obcí, nie k ich celkovému zvýšeniu alebo zníženiu.

5.4.2 Efekty inkluzívnych podnikov

Zriadením inkluzívnych podnikov sa zmierni niekoľko problémov, ktoré môžeme pozorovať v našej krajine. Podľa výpočtov Inštitútu zamestnanosti by sa mala dlhodobá nezamestnanosť v horizonte desiatich rokov znížiť o 100 tisíc osôb, teda o tretinu. Celková miera nezamestnanosti by iba v dôsledku fungovania inkluzívnych podnikov klesla o 5,1 p. b., pričom miera zamestnanosti by vzrástla o 4,3 p. b. Vzrástol by príjem a spotreba cieľovej skupiny a výdavky zo sociálneho systému by nahradili príjmy vo forme daní a odvodov. Zvýšil by sa celkový dopyt a hospodársky rast.

Popri kvantifikovateľných prínosoch plynúcich zo zriadenia inkluzívnych podnikov sú významné aj tie, ktorých veľkosť nemožno odmerať. Poklesom (dlhodobej) nezamestnanosti sa zlepší nálada v spoločnosti, dôjde k zmierneniu sociálneho napätia. Verejné priestranstvá budú udržiavané, vďaka čomu sa budú obyvatelia vo svojich obciach cítiť príjemne a pekné prostredie priláka aj viac turistov. Vyššia návštevnosť zvýši príjmy z cestovného ruchu, v dôsledku čoho sa akumulujú dodatočné prostriedky, ktoré bude možné investovať do obnovy a rozvoja.

Jednotlivcom zamestnaným v inkluzívnych podnikoch vzrastie príjem, stanú sa aktívnejšími, zručnejšími, rozhládenejšími, vybudujú si nové sociálne kontakty, zodpovednosť, získajú štatút zamestnaného, vyššiu životnú úroveň; nadobudnú skúsenosti, pracovné návyky, neformálne vzdelanie, potrebu mať stály príjem (ktorý je vyšší ako sociálny) a vyššiu šancu zamestnať sa na otvorenom trhu práce. Mnohé aktivity, na ktoré obciam, regiónom či iným inštitúciám chýbajú prostriedky, by sa pravidelne realizovali, navyše súčasní dlhodobo nezamestnaní budú cennou pomocou pri budovaní infraštruktúry v podmienkach striebornej ekonomiky. Podľa Inštitútu zamestnanosti zo zriadenia inkluzívnych podnikov bude profitovať celá spoločnosť.

Koncepciu inkluzívnych podnikov predstavil Inštitút zamestnanosti v roku 2011. V roku 2013 bola koncepcia modifikovaná, doplnená o aktuálne poznatky a prispôbená aktuálnym podmienkam na trhu práce. V novembri 2014 sa koncepcia stala súčasťou Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020.

5.4.3 Komparácia sociálnych a inkluzívnych podnikov

Spoločným znakom sociálnych a inkluzívnych podnikov je snaha o dosiahnutie sociálnych (nie trhových) cieľov. Oba typy podnikov sú orientované na rast zamestnatel'nosti osôb, ktoré v súčasnosti nemajú veľké šance uplatniť sa na trhu práce, a to tak, že týmto osobám poskytujú možnosť získať reálne pracovné skúsenosti na konkrétnom pracovnom mieste v konkrétnom podniku so špeciálnym štatútom. Tento štatút ustanovuje štát, preto štát určuje aj podmienky, za akých môžu oba typy podnikov vznikať a fungovať.

Základný rozdiel medzi sociálnymi a inkluzívnymi podnikmi spočíva v cieľovej skupine týchto podnikov. Zatiaľ čo cieľom sociálnych podnikov bolo zvyšovať zamestnatel'nosť všetkých znevýhodnených nezamestnaných, inkluzívne podniky sa zameriavajú iba na jednu znevýhodnenú skupinu – dlhodobo nezamestnaných. Títo predstavujú podstatnú časť nezamestnanosti v podmienkach Slovenska, preto zníženie ich počtu by malo byť prioritou.

Dosahovanie viditeľných výsledkov predpokladá vytvorenie veľkého počtu inkluzívnych podnikov – oveľa väčšieho, ako bol počet sociálnych podnikov. Aby mohli inkluzívne podniky v takomto počte vznikať a fungovať, musí im byť zabezpečený

dostatočný objem zákaziek, čo je ich ďalšia výrazná odlišnosť oproti sociálnym podnikom. Sociálne podniky fungovali vďaka dotáciám, no fungovanie inkluzívnych podnikov je založené na inom princípe – štátnej garancii množstva zákaziek. Inak povedané, štát sa bude starať o to, aby mali inkluzívne podniky dostatok práce počas celého roka, pričom zákazky bude inkluzívnym podnikom zadávať verejný aj súkromný sektor. Vďaka takémuto nastaveniu sa bude o oblasť zamestnanosti starať široký okruh subjektov, nie len jeden rezort, pod ktorý táto problematika očividne spadá. Inkluzívne podniky sa budú o zákazky uchádzať prostredníctvom inkluzívneho verejného obstarávania, ktoré bude (na rozdiel od štandardného verejného obstarávania) zohľadňovať aj sociálny aspekt realizácie zákaziek.

Ďalší výrazný rozdiel inkluzívnych oproti sociálnym podnikom spočíva v podmienkach ich fungovania. Zatiaľ čo sociálne podniky zamestnávali 30 % zamestnancov z cieľovej skupiny, inkluzívne podniky budú zamestnávať až $\frac{3}{4}$ zamestnancov z (inej, menšej) cieľovej skupiny. Povinnosťou sociálnych podnikov bolo vynakladať 30 % z disponibilných príjmov na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok, inkluzívne podniky budú musieť na tieto účely vynaložiť podstatnú časť svojich príjmov (t. j. viac ako polovicu), navyše 70 % nákladov budú musieť tvoriť mzdové náklady.

Veľkou výhodou cieľovej skupiny inkluzívnych podnikov (ktorú cieľová skupina sociálnych podnikov nemala) je, že medzi inkluzívnymi podnikmi bude existovať konkurencia nielen v snahe získať zákazku, ale aj v snahe získať zamestnanca. A tak zatiaľ čo pri nedostatočnom počte sociálnych podnikov cieľová skupina nemala na výber, v ktorom podniku bude prácu vykonávať, pri dostatočnom počte inkluzívnych podnikov si budú môcť osoby prácu vyberať. Pochopiteľne, tento výber nebude celkom neobmedzený, ale bude fungovať na rovnakých princípoch ako v podmienkach otvoreného trhu práce. Ide o to, aby nezamestnaní neboli bezhlavo posielaní vykonávať akúkoľvek prácu, ale aby mali nejaký (aspoň minimálny) priestor sa o svojej práci rozhodnúť. Toto si vyžaduje rozšírenie neštátnych služieb zamestnanosti, vďaka ktorým by úradníci mali viac času na správnu diagnostiku nezamestnaných.

Práca v inkluzívnych podnikoch bude striktne časovo ohraničená a cieľová skupina v nich bude môcť zotrvať najviac 2 roky. Vylúčia sa tým falošné nádeje nezamestnaných, že si ich zamestnávateľ po uplynutí určitého času v podniku ponechá, a taktiež riziko, že

osoby nebudú pripravené na ukončenie pracovného pomeru v inkluzívnom podniku. Cieľom takéhoto nastavenia je, aby si nezamestnaní s dostatočným časovým predstihom uvedomili, že sa vďaka práci v inkluzívnom podniku posunuli na kvalitatívne vyššiu úroveň a neodkladali si hľadanie zamestnania na otvorenom trhu práce na neskôr, ba dokonca, aby nebrali prácu v inkluzívnom podniku ako „konečnú stanicu“. Práca v inkluzívnom podniku má nezamestnaným poskytnúť iba benefity (skúsenosti, pracovnú výchovu, sociálny kontakt a príjem lepši ako sociálny poskytovaný v nezamestnanosti), ktoré nezamestnaných motivujú hľadať si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Takéto jasné znamenie (určitý čas a dosť) sociálne podniky svojej cieľovej skupine neposkytovali, pričom aj z nášho prieskumu je známy prípad, kedy si sociálny podnik nezamestnaných v pracovnom pomere ponechával, čo môže v ostatných nezamestnaných vyvolávať mylné nádeje a pasivitu ohľadom hľadania si práce.

Oproti ostatným opatreniam sa inkluzívne podniky budú líšiť tým, že svojej cieľovej skupine budú poskytovať reálne pracovné skúsenosti, pretože kontrolovaná bude ich práca, nie podpis na prezenčnej listine. Pri takomto nastavení si nezamestnaní budú dávať pozor či a ako svoju prácu vykonávajú, pretože ju budú vykonávať na základe štandardnej pracovnej zmluvy, z ktorej im budú vyplývať štandardné práva a povinnosti. Miesto výkonu práce sa nemusí zhodovať s miestom bydliska cieľovej skupiny, čo podporí jej mobilitu.

Povaha prác bude zväčša manuálna, z čoho vyplýva, že síce cieľovou skupinou inkluzívnych podnikov budú formálne všetci dlhodobo nezamestnaní, v skutočnosti tento nástroj bude slúžiť na podporu zamestnatel'nosti tých najproblémovnejších (aj celkom marginalizovaných) osôb v rámci tejto skupiny. Nepôjde teda o dlhodobo nezamestnaných s vysokoškolským vzdelaním ani o iné dlhodobo nezamestnané osoby, ktorým by charakter inkluzívnych prác v životopise skôr uškodil ako pomohol. Takto vymedzená cieľová skupina je dostatočne všeobecná (keďže nie je možné vymenovať v zákone všetky typy viacnásobných znevýhodnení), avšak dostatočne adresná (týka sa iba určitého veľmi ťažko zamestnatel'ného okruhu v rámci skupiny dlhodobo nezamestnaných). Na podporu rastu zamestnatel'nosti zvyšných dlhodobo nezamestnaných budú slúžiť ostatné aktívne opatrenia.

Inkluzívne podnikanie samé o sebe nie je všeliekom a jeho účinnosť bude podmienená mnohými ďalšími zmenami.

Záver

Sociálne podniky v podmienkach Slovenska neprinášali žiadateľné výsledky, preto zrušenie príspevku na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku považujeme za správne. Myslíme si, že vzhľadom na veľmi nízky počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorý boli sociálne podniky schopné počas svojej existencie absorbovať, zrušenie príspevku nepredstavuje výrazné obmedzenie šancí znevýhodnených nezamestnaných uplatniť sa na trhu práce, s výnimkou skupiny dlhodobo nezamestnaných.

Dlhodobo nezamestnané sú osoby, ktoré si – najčastejšie z dôvodu ešte iného znevýhodnenia – nedokázali nájsť prácu v období kratšom ako jeden rok, pričom ich zaradením do kategórie „dlhodobo nezamestnaní“ sa ich šance nájsť si prácu ešte viac znížili. Dlhodobo nezamestnané môžu byť osoby staršie ako 50 rokov a/alebo osoby s nízkym vzdelaním a/alebo zdravotne postihnuté osoby a pod. Na prvý pohľad homogénna skupina „dlhodobo nezamestnaní“ tak v skutočnosti obsahuje celý rad rôznych kombinácií znevýhodnení, z čoho vyplýva, že táto skupina je značne heterogénna nielen navonok voči ostatným skupinám, ale aj vo svojom vnútri. Dlhodobo nezamestnaní tvoria viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti v podmienkach Slovenska a miera dlhodobej nezamestnanosti v našej krajine je už niekoľko rokov jednou z najvyšších v Európskej únii, no medzi súčasnými aktívnymi opatreniami neexistuje žiadne, ktoré by účinne podporovalo rast zamestnatel'nosti práve tejto skupiny.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v rámci nášho prieskumu argumentovalo, že cieľom v súčasnosti uskutočňovaných zmien v aktívnych opatreniach je snaha urobiť tieto opatrenia viac adresné. Jednotlivé príspevky, ktoré sú zamerané na podporu začleňovania dlhodobo nezamestnaných na otvorený trh práce, môžu však okrem dlhodobo nezamestnaných využívať aj iné (v niektorých prípadoch dokonca všetky) znevýhodnené skupiny, čo nepovažujeme za adresné. Prax ukazuje, že je to práve príliš široko nastavená cieľová skupina jednotlivých opatrení, ktorá podporuje sociálnu exklúziu, pretože spomedzi veľkej masy nezamestnaných si zamestnávateľia budú prirodzene vyberať vždy tých „schopnejších“, pričom tie najťažšie prípady zostanú naďalej bez povšimnutia. Aktivačné práce sú v súčasnosti len prostriedkom získania dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke, z tohto dôvodu ich nepovažujeme za aktívne opatrenie.

V otázke „čo ďalej“ môže byť nápomocná skúsenosť so sociálnymi podnikmi. Ich fungovanie malo viacero nedostatkov, ale aj niekoľko silných stránok (popisujeme ich v hlavnej textovej časti), a práve tieto sa môžu stať inšpiráciou pri tvorbe nových opatrení, prijatie ktorých bude – vzhľadom na situáciu na trhu práce – bezpochyby potrebné.

Inkluzívne podniky, vytvorenie ktorých navrhuje Inštitút zamestnanosti s cieľom riešiť dlhodobú nezamestnanosť v podmienkach Slovenska, sú sociálnym podnikom veľmi blízke, avšak ich fungovanie je založené na iných princípoch. Nastavenie inkluzívnych podnikov neobsahuje problematické aspekty pozorované u iných opatrení a bolo navrhnuté tak, aby dokázalo zamestnať nie desiatky, ale tisíce dlhodobo nezamestnaných. Sme presvedčení, že práve opatrenie tohto typu v našej krajine chýba, pretože má potenciál zahrnúť na trh práce aj ťažšie prípady a postarať sa o rozvoj sociálnej ekonomiky aj v našich podmienkach.

Zoznam použitej literatúry

- [1] Inštitút zamestnanosti. Aktivačná činnosť. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/aktivacne-prace>.
- [2] Inštitút zamestnanosti. 2014. Dlhodobá nezamestnanosť – 3. kvartál 2014. [online]. [cit. 2.1.2015]. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/dlhodoba-nezamestnanost>.
- [3] Istp.sk. 2015. Začína platiť súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy. [online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <https://www.istp.sk/clanok/7222/Zacina-platit-subeh-pomoci-v-hmotnej-nudzi-a-mzdy>.
- [4] Jahier, L. 2012. Európsky hospodársky a sociálny výbor – EESC 2012 in Sociálna ekonomika ako súčasť riešenia problému nezamestnanosti. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_13.pdf.
- [5] Korimová, G. 2007. Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky. Banská Bystrica: UMB, 2007. s. 28-29. ISBN 978-80-8083-399-2.
- [6] Locke, J. Two Treatises on Government. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://lonang.com/library/reference/locke-two-treatises-government/>.
- [7] Lubelcová, G. 2012. Sociálna ekonomika: koncepty, príležitosti, riziká. Bratislava, 2012. [online]. [cit. 25.10.2014]. Dostupné na internete: <https://www.sav.sk/journals/uploads/02150800Lubelcova%20-%20OK%20TL.pdf>.
- [8] Marx, K. 1961. Ekonomicko-filozofické rukopisy z roku 1844. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: http://www.sds.cz/docs/prectete/eknihy/km_efr44.htm.
- [9] Marx, K. 1955. Kapitál. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: https://www.fphil.uniba.sk/fileadmin/user_upload/editors/klmv/halas/Marx-Kapital-1.pdf.
- [10] Monitoring fondov EÚ. [online]. [cit. 10.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.monitoringfondov.eu/article.php?socialne-podniky>.
- [11] More, T. 2005. Utopia. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.gutenberg.org/files/2130/2130-h/2130-h.htm>.
- [12] Páleník, V. – Páleník, M. – Oravcová, I. 2013. Inkluzívne zamestnávanie. Bratislava, 2013. 107 s. ISBN: 978-80-970204-4-6.

- [13] Páleník, M. a kol. 2014. Politika zamestnanosti – budúcnosť pre Slovensko. Bratislava: Maclix, 2014. 160 s. ISBN: 978-80-970204-6-0.
- [14] Platón. 2001. Ústava. Tretie vydanie. Praha: OIKOYMENH, 2001. 363 s. ISBN 80-7298-024-6.
- [15] Podnikajte.sk. 2014. Výška odvodov pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných a nevýhody pre zamestnanca.[online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <http://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1341/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-dlhodobo-nezamestnani.xhtml>.
- [16] Polák, M. – Schinglerová, A. 2014. Sociálna ekonomika ako súčasť riešenia problému nezamestnanosti. [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_13.pdf.
- [17] Pongráczová, E. 2011. Sociálna ekonomika. Bratislava, 2011. s. 6-17. ISBN 978-80-225-3291-4.
- [18] Rawls, J. Teórie spravodlnosti. 1995. Praha: Victoria Publishing, 1995. s. 182. ISBN 80-85605-89-9.
- [19] Rímsky klub. Oficiálna stránka Rímskeho klubu. [online]. Dostupné na internete: <http://www.clubofrome.org/>.
- [20] Robert Owen Museum. Social Reform at New Lanark. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: http://robert-owen-museum.org.uk/Robert_Owen_1771_1858/social_reform.
- [21] Sen, A. 1999. Etika a ekonomie. Praha: Nakladatelství Vyšehrad, spol. s. r. o., 1999. ISBN 80-7021-549-6.
- [22] Smith, A. The Theory of Moral Sentiments. [online]. [cit. 26.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.econlib.org/library/Smith/smMSCover.html>.
- [23] Štefánik, M. a kol. 2014. Analýza účinkov nástrojov aktívnej politiky trhu práce. [online]. [cit. 2.1.2015]. Dostupné na internete: http://www.odborarsky-ombudsman.sk/doc/analyzy/analyza_ucinkov_nastrojov_aktivnej_politiky_trhu_prace.pdf.
- [24] Toffler, A. - Tofflerová, H. 1996. Utváranie novej civilizácie. Bratislava. 1996. s. 31. ISBN 80-85741-15-6.
- [25] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Individuálny akčný plán. [online]. [cit. 11.2.2015]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/individualny-akcny-plan.html?page_id=12848.

- [26] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Register sociálnych podnikov. [online]. [cit. 10.10.2014]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12977.
- [27] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Štatistiky nezamestnanosti. [online]. [cit. 10.10.2014]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254.
- [28] Všeobecná zdravotná poisťovňa. Zamestnanci s tzv. odvodovou úľavou. [online]. [cit. 28.2.2015]. Dostupné na internete: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>.
- [29] Zákon 5/2004 o službách zamestnanosti. [online]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/zakony/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti/40648>.
- [30] Zákon 5/2004 o službách zamestnanosti – v súčasnosti už neplatné znenie. [online]. [cit. 17.10.2014]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/download/Zákon%20o%20službách%20zamestnanosti.pdf>.
- [31] Zákon 461/2003 o sociálnom poistení. [online]. [cit. 12.1.2015]. Dostupné na internete: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-461>.

**Rozdiely vo vymedzení kategórie „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie“ pred a po
1. máji 2013, kedy vstúpila do platnosti novela o službách zamestnanosti**

Zákon o službách zamestnanosti, § 8 Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, (1)
Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je:

Znenie zákona pred 1. májom 2013	Znenie zákona po 1. máji 2013
a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len "absolvent školy"),	a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
b) občan starší ako 50 rokov veku,	b) občan starší ako 50 rokov veku,
c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len "dlhodobo nezamestnaný občan"),	c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),
d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladowaní svojho pracovného života a rodinného života ,	d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,
e) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,	e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,
f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím ,	f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplňková ochrana ,
g) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania ,	g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo s viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
h) občan so zdravotným postihnutím,	h) občan so zdravotným postihnutím.

Znenie zákona pred 1. májom 2013	Znenie zákona po 1. máji 2013
i) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,	
j) cudzinec, ktorému bol udelený azyl,	
k) občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu alebo z dôvodu dosiahnutia veku , pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,	
l) občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole ,	
m) občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody ,	
n) občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy ,	
o) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.	

**Register sociálnych podnikov zostavený k 31. 3. 2014,
databáza Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR**

Č.	Vznik	Názov sociálneho podniku	Mesto
1.	26.09.08	Agentúra podporovaného zamestnávania Somotor, n.o.	Somotor
2.	01.11.08	Profit, spol. s r.o.	Tornaľa
3.	01.05.09	Mestský podnik služieb Žarnovica, s.r.o.	Žarnovica
4.	12.05.09	Nezábudka, n.o.	Fíľakovo
5.	15.05.09	Kullová - HONEY KATE	Bratislava
6.	01.06.09	Obecný podnik Kostolné Kračany, s.r.o.	Kostolné Kračany
7.	01.06.09	Mestské lesy Banská Štiavnica, spol. s r.o.	Banská Štiavnica
8.	01.07.09	Technická prevádzkareň obce Radôstka	Radôstka
9.	15.07.09	Obecné služby, príspevková organizácia obce Očová	Očová
10.	10.07.09	EFKO, občianske združenie	Hronovce
11.	20.08.09	Obec Spišský Hrhov	Spišský Hrhov
12.	15.09.09	SBO s.r.o.	Žilina
13.	20.11.09	Magurová Jana PhDr.	Liptovský Mikuláš
14.	01.11.09	DELIKA, spol. s r.o.	Prešov
15.	01.01.10	BENEFIT INTERNACIONAL s.r.o.	Bratislava
16.	01.01.10	Mesto Senec	Senec
17.	10.03.10	STOND, s.r.o.	Dubnica nad Váhom
18.	01.04.10	Technické služby, mestský podnik Banská Štiavnica	Banská Štiavnica
19.	19.04.10	Melichárek Ján	Vrbovce
20.	01.04.10	TREVA s.r.o.	Prakovce
21.	01.05.10	Holotých víška, s.r.o.	Košariská
22.	01.05.10	PAJMI spol. s r.o.	Čierne
23.	01.05.10	Sirotko Vladimír Ing.	Bratislava
24.	01.07.10	Kubička Peter	Čierne
25.	01.07.10	AGROJAS Látky s.r.o.	Látky
26.	01.11.10	UniCare,s.r.o.	Bratislava
27.	01.12.10	EC3, s.r.o.	Dunajská Streda
28.	01.01.11	AVAROSTAV, s.r.o.	Bratislava
29.	05.05.11	LES - INVEST, s.r.o.	Podvysoká
30.	15.06.11	DRL s.r.o	Bratislava
31.	01.07.11	Kučák Pavol	Oščadnica
32.	01.08.11	PROPO s.r.o.	Bratislava
33.	15.09.11	TOP Build, s.r.o.	Tnava
34.	01.03.12	P servis s.r.o.	Púchov
35.	15.02.12	VEDREMA s.r.o.	Nitra
36.	15.02.12	SIRIX s.r.o.	Nitra
37.	15.03.12	5 stars security, s.r.o.	Tnava
38.	15.06.12	Marlene s.r.o.	Oščadnica
39.	20.11.12	Obecný podnik služieb	Pukanec
40.	15.02.13	Dáša Potočárová - VERONIKA	Skalité
41.	14.01.13	Stormnet s.r.o.	Staškov
42.	21.02.13	MINOS LC s.r.o.	Považská Bystrica
43.	01.04.13	Obecný podnik Svätý Anton s.r.o.	Svätý Anton
44.	26.04.13	Amante, n.o.	Marcelová

Vážený respondent,

v mene Inštitútu zamestnanosti Vás prosím o zodpovedanie nasledovných otázok:

1. Čo bolo motiváciou založenia Vášho sociálneho podniku?
2. Odkiaľ ste sa dozvedeli o možnosti založiť sociálny podnik?
3. Po akom čase sú znevýhodnené osoby, ktoré zamestnávate, pripravené pracovať na otvorenom trhu (nadobudli pracovné návyky a dostatočné pracovné skúsenosti a sú kvalitatívne na porovnateľnej úrovni s osobami, ktoré nie sú znevýhodnené)?
4. Po akom čase opúšťajú znevýhodnené osoby Váš sociálny podnik?
5. Ako hodnotíte komunikáciu s úradom práce? Označujte spoluprácu s úradom práce od 1 do 5 ako v škole a svoje hodnotenie zdôvodnite.
6. Ak by ste mali možnosť na fungovaní SP niečo zmeniť, čo by to bolo? Opíšte všetko, s čím nie ste spokojný (môžete navrhnúť aj vlastné riešenia – nie je podmienkou).
7. Ak by ste mali možnosť sa opätovne rozhodnúť, založili by ste sociálny podnik znova?

Za vyplnenie dotazníka Vám veľmi pekne ďakujem.

Bc. Ivana Oravcová
Inštitút zamestnanosti
ivana.oravcova@iz.sk
+421 907 480 505